



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 Jefatural N° 0116-2022-UP/IPD

Lima, 07 de noviembre de 2022

### VISTOS:

La Carta N° 000303-2022-UP/IPD de fecha 16 de agosto de 2022, el Informe Instructor N° 015-2022-PAD/IPD de fecha 11 de agosto de 2022, el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario notificado con fecha 8 de noviembre de 2021 a la servidora **Marleny Soncco Farfán**, el Informe de Precalificación N° 000026-2021-STPAD/IPD de fecha 28 de octubre de 2021, el Memorando N° 000036-2021-UP/IPD de fecha 29 de enero de 2021 y demás actuados vinculados al Expediente N° 000026-2021-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, 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*



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”

*misma, aplicando las reglas procedimentales previstas para el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General”;*

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 informe del órgano sancionador: 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: **Marleny Soncco Farfán**  
Puesto<sup>1</sup> : Presidenta del Consejo Regional del Deporte de Cusco  
Régimen Laboral : Decreto Legislativo N° 1057 – PERSONAL CAS  
Situación Laboral : Con vínculo laboral vigente.

## **ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

Que, mediante Memorando N° 000036-2021-UP/IPD de fecha 29 de enero de 2021, esta Unidad de Personal, comunicó al Consejo Regional del Deporte de Cusco (en adelante, CRD Cusco), la identificación de un servidor considerado en el grupo de riesgo en la modalidad de trabajo presencial durante el mes de diciembre de 2020, solicitando hacer llegar el sustento de la presencia del servidor Máximo Ccoa Labra y/o el motivo para realizar el cambio de las modalidades de trabajo que justifique su asistencia en la sede del CRD Cusco;

Que, en mérito a ello, a través del Memorando N° 000043-2021-UP/IPD de fecha 2 de febrero de 2021, esta Unidad de Personal, comunicó a la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, la STPAD) que durante el mes de diciembre del año 2020, el CRD Cusco reportó que el servidor Máximo Ccoa Labra, de 67 años de edad, trabajó bajo la modalidad de trabajo presencial, incumpliendo el procedimiento de reincorporación al trabajo presencial de servidores del grupo de riesgo, establecido en la Directiva N°004-2020-IPD-OGA/UP a fin de realizar las investigaciones y deslinde de responsabilidad correspondiente, para tal efecto, hizo llegar el reporte de Asistencia de servidores con vínculo laboral bajo los alcances del DL. 276, correspondiente al mes de diciembre de 2020;

Que, la STPAD mediante Informe N° 0000237-2021-STPAD/IPD de fecha 22 de julio de 2021, solicitó al CRD Cusco, remitir el documento mediante el cual, dio atención a lo

<sup>1</sup> 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”

solicitado por esta Unidad de Personal con Memorando N° 000036-2021-UP/IPD de fecha 29 de enero de 2021;

Que, en tal sentido, con Memorando N° 000229-2021-CRDC/IPD de fecha 22 de julio de 2021, la servidora **Marleny Soncco Farfán** en su condición de presidenta del CRD Cusco, dio atención a lo solicitado por la STPAD, haciendo llegar el Memorando-000040-2021-CRDC/IPD de fecha 3 de febrero de 2021, a través del cual se dirigió a esta Unidad de Personal manifestando que, el retorno a trabajo presencial del servidor Ccoa Labra, Máximo, trabajador de servicio I, se suscitó a solicitud de propio servidor, anexando a ello el Anexo N° 05 “Declaración Jurada conforme a la R.M. N° 099-2020-TR”, y, Anexo N° 03 “Ficha de sintomatología COVID-19 para el regreso al trabajo, Declaración Jurada”;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 000026-2021-STPAD/IPD de fecha 28 de octubre de 2021, la STPAD, conforme a sus atribuciones, recomendó a la Presidencia del IPD, el inicio del PAD a la servidora **Marleny Soncco Farfán, quien** al momento de la comisión de la presunta falta, ocupaba el cargo de Presidenta del CRD Cusco, por la presunta vulneración de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 6° y numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, acogiendo la recomendación formulada por la STPAD, el Presidente del IPD, en su condición de Órgano Instructor, instauró el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **Marleny Soncco Farfán, quien**, notificándole el Acto de Inicio con fecha 8 de noviembre de 2021, según consta en el cargo de la Cédula de Notificación obrante en el expediente administrativo, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, en atención al Acto de Inicio del PAD, con Carta S/N de fecha 15 de noviembre de 2021<sup>2</sup>, la servidora **Marleny Soncco Farfán**, solicitó la ampliación de plazo para presentar su descargo y posteriormente Documento S/N de 23 de noviembre de 2021<sup>3</sup>, formuló descargo contra los hechos imputados;

### **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 (en adelante, TUO de la LPAG), 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 analógica”*;

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;

<sup>2</sup> Expediente N° 0020262-2021

<sup>3</sup> Expediente N° 0030721-2021



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”

Que, el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057<sup>4</sup> 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 y tipicidad 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*”<sup>5</sup>;

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 la servidora **Marleny Soncco Farfán**, en su condición de presidenta del CRD Cusco, al haber considerado al servidor Máximo Ccoa Labra, de 67 años de edad, como personal bajo la modalidad de trabajo presencial; sin considerar que este se encontraba dentro del grupo de riesgo para la COVID-19, vulnerando lo establecido en:

- Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184- 2020-PCM<sup>6</sup>, que derogó Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, cuyo numeral 8.3 del artículo 8° previó la posibilidad que los trabajadores pertenecientes a los grupos de riesgo de contagio de COVID-19, que deseen asistir a realizar trabajo presencial podrían suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, por cuanto al momento de los hechos no resultaba posible autorizar la reincorporación al trabajo presencial de servidores dentro del grupo de riesgo.

Que, en ese sentido, el comportamiento de la servidora **Marleny Soncco Farfán**, ha contravenido lo establecido el numeral 1 del artículo 6°, numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, los mismos que a la letra señalan:

**“Artículo 6.- Principios de la Función Pública**

*El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:*

**1. Respeto**

*Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.*

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06301-2006-AA, Fundamento 11.

<sup>6</sup> Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, publicado en el diario Oficial El Peruano el 30 de noviembre de 2020.



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”

**“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 la servidora **Marleny Soncco Farfán**, de faltas por incumplimiento de otra normativa distinta<sup>7</sup> a la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057; como en el presente caso, sobre faltas es por incumplimiento a los artículos citados de la Ley del Código de Ética, que se vinculan con el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil<sup>8</sup>, ello conforme a lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, concordante con el precedente vinculante aprobado con la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC<sup>9</sup>.

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

Que, la servidora **Marleny Soncco Farfán**, refirió que, para el retorno de trabajo presencial del servidor Máximo Ccoa Labra, se cumplió con el numeral 10.1 del artículo 10° de la Directiva N°004-2020-IPD- OGA/UP “Directiva para la gestión de recursos humanos aplicada al retorno progresivo al trabajo presencial en el Instituto Peruano del Deporte, durante y después de la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria por el COVID-19”, aprobado con Resolución de Gerencia General N° 021-2020-IPD/GG, el cual establece que:

*“10.1 Previo informe favorable del responsable de la UO que justifique la necesidad, excepcionalmente y solo de ser el caso, los/as servidores/as que pertenecen al grupo de riesgo y que voluntariamente deseen concurrir a laborar de manera presencial, suscriben una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, sin ningún tipo de coerción ni coacción, en los términos señalados en la Resolución Ministerial N° 099-2020TR, que aprueba el documento denominado “Declaración Jurada” a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8 del D.S. N° 083-2020-PCM (Anexo N° 05)”;*

Que, el Ministerio de Salud mediante Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA, de fecha 27 de noviembre de 2020, definió como Grupos de Riesgo al: **“Conjunto de personas que presentan características individuales, asociadas a mayor vulnerabilidad y riesgo de complicaciones por la COVID -19. La autoridad sanitaria define los factores**

<sup>7</sup> Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC - Véase en:

[https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2016/IT\\_1990-2016-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1990-2016-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup>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”

**de riesgo como criterios sanitarios a ser utilizados por los profesionales de la salud para definir a las personas con mayor posibilidad de enfermar y tener complicaciones por la COVID-19, los mismos que según las evidencias que se vienen evaluando y actualizando permanentemente; se definen como: **edad mayor a 65 años**, comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, obesidad con IMC >40, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otros que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria a las luces de futuras evidencias”;**

Que, mediante Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 10 de mayo de 2020, la Presidencia del Consejo de Ministros, dispuso la prórroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, por lo que, en el numeral 8.3 del artículo 8 dispuso lo referente a las Personas en grupos de riesgo para COVID-19, conforme al siguiente detalle:

*“8.3 En el caso de las personas en grupos de riesgo que laboran, se prioriza su prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto. En caso deseen concurrir a trabajar o prestar servicios en las actividades autorizadas, pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, conforme a las disposiciones que emita el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Salud. En ningún caso, se puede ejercer algún tipo de coacción para la firma de este documento, lo que incluye, pero no limita, supeditar la firma respectiva a que se mantenga el vínculo laboral o la prestación de servicios”.*

Que, el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de noviembre de 2020, la Presidencia del Consejo de Ministros, promulgó el “Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social”, el cual en su Única Disposición Complementaria Derogatoria, entre otras **derogó el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM;**

Que, a razón de ello, al 1 de diciembre de 2020, fecha en que la servidora **Marleny Soncco Farfán** permitió que el servidor Máximo Ccoa Labra, retornará a sus labores de manera presencial, **los supuestos legales que permitían tal hecho, se encontraban derogados**, por lo que, al quedar sin efecto la norma que preveía dicha posibilidad, no resultaba posible autorizar al citado servidor su reincorporación al trabajo presencial;

Que, con Informe Técnico N° 000292-2021-SERVIR-GPGSC<sup>10</sup>, de fecha 9 de febrero de 2021, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en lo referente a las modalidades de trabajo aplicables al personal que pertenece a grupos de riesgo manifestó que:

*“(…)*

*2.8 Estando a la modificación del marco normativo, y de la evaluación de las normas aplicables a los servidores civiles durante el Estado de Emergencia Nacional, se tiene que el artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 establece que los trabajadores que*

<sup>10</sup> [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2021/IT\\_0292-2021-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0292-2021-SERVIR-GPGSC.pdf)



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”

*pertenezcan a los grupos de riesgo deben realizar trabajo remoto o, en caso sus funciones no resulten compatibles, serán acreedores a una licencia con goce de haber compensable.*

*2.9 Sin embargo, lo señalado en el artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 debe complementarse con el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1505. De modo que aquellos servidores que pertenecen a grupos de riesgo de contagio de COVID-19, en principio, deberán desarrollar labores a través del trabajo remoto. En caso las funciones del puesto no sean compatibles con esta modalidad de trabajo, la entidad podrá aplicar la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 15053 y variar temporalmente las funciones (o asignarles nuevas) para que puedan prestar servicios de forma remota. Si ello no resultara posible, la entidad deberá evaluar la aplicación de las otras medidas excepcionales contenidas en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1505 con la finalidad de reducir la exposición de los servidores.*

*2.10 Por lo tanto, atendiendo a lo establecido en las normas antes mencionadas, las entidades públicas no podrán asignar trabajo presencial a los servidores que pertenecen a grupos de riesgo, inclusive si estos desean asumir el riesgo voluntariamente, debiendo optar por emplear las medidas aprobadas en el marco del Estado de Emergencia Nacional que minimicen las posibilidades de contagio”. (El subrayado es nuestro)*

Que, en tal sentido, la servidora **Marleny Soncco Farfán**, en su condición de presidenta del CRD Cusco consideró al servidor Máximo Ccoa Labra, de 67 años de edad, como personal bajo la modalidad de trabajo presencial; sin considerar que este se encontraba dentro del grupo de riesgo para la COVID-19, permitiendo que en el mes de diciembre de 2020 este desarrollara labores presenciales, por lo que, habría vulnerado lo establecido en el numeral 1 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, así también, en su condición de superior jerárquica del servidor Máximo Ccoa Labra, no cumplió con su deber de desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral ya que como Unidad Orgánica a cargo debió procurar que el desarrollo de funciones del citado servidor se encuentre con arreglo a ley, por lo que, habría vulnerado lo establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública

Que, del análisis realizado al descargo formulado por la servidora **Marlene Soncco Farfán**, el Órgano Instructor manifestó lo siguiente:

**“RESPECTO DEL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES CONSIDERADOS DENTRO DEL GRUPO DE RIESGO EN EL MARCO DEL ESTADO DE EMERGENCIA, POR EL COVID- 19**

*De lo señalado por la servidora investigada, esta solicita se le absuelva de los hechos imputados en su contra; toda vez que, la suscripción de la declaración jurada por parte del servidor Máximo Ccoa Labra, data del 28 de noviembre de 2020 y en dicho momento se encontraba vigente la el Decreto Supremo 083-2020-PCM.*

*Sobre el particular, es preciso señalar que, la última disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de noviembre de 2020, vigente desde el 1 de diciembre de 2020, derogó el Decreto Supremo 083-2020-PCM, en tal sentido, la Constitución Política del Perú, la cual rige las leyes, leyes especiales, decretos supremos, entre otros dispositivos normativos; establece respecto a la vigencia de la norma, lo 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”

**“Artículo 103.- “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad<sup>11</sup>.”**

Aunado ello, respecto a la actuación de toda autoridad administrativa, el artículo IV del TUO de la LPAG, respecto al principio de legalidad y el de predictibilidad o de confianza legítima, lo siguiente:

**“1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.**

(...)

**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. (...). 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.**  
(...)”

En ese orden de ideas, también corresponde agregar, respecto a la vigencia del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM que, con Informe Técnico N° 000292-2021-SERVIR-GPGSC<sup>12</sup>, de fecha 9 de febrero de 2021, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, concluyó:

(...)

3.3.1 El Decreto Supremo N° 083-2020-PCM previó la posibilidad de que los servidores que pertenecen a los grupos de riesgo de contagio de COVID-19 puedan manifestar voluntariamente su intención de realizar trabajo presencial.

3.2 La Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM derogó el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, eliminando dicha posibilidad. (...)

Asimismo, de acuerdo con el artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020, estableció sobre el particular lo siguiente:

**“Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo**

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar **de manera obligatoria** el trabajo remoto en estos casos.

<sup>11</sup> Artículo 103 de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo 2 de la Ley N° 28389, publicada el 17 noviembre 2004.

<sup>12</sup> [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2021/IT\\_0292-2021-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0292-2021-SERVIR-GPGSC.pdf)



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”

*20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”.*

Es importante respecto a la discrecionalidad, señalar que el Tribunal Constitucional<sup>13</sup> ha establecido la sentencia de EXP. N.º 0090-2004-AA/TC, lo siguiente:

“(…)

*La discrecionalidad normativa*

*Consiste en el arbitrio para ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas.*

*Como consecuencia del ejercicio de dicha competencia, un ente administrativo puede dictar **reglamentos institucionales**, en donde se establezcan los aspectos referidos a la organización y funcionamiento administrativo, así como las responsabilidades y derechos de los funcionarios y servidores públicos a él adscritos; **reglamentos ejecutivos**, que tienen por finalidad principal la especificación de detalles y demás aspectos complementarios de una ley; y **reglamentos autónomos**, que no se fundan directamente en una ley, aunque coadyuvan al cumplimiento de tareas atribuciones o funciones encomendadas por ella.*

“(…)”.

*Así también, corresponde hacer mención que la servidora investigada, manifestó en su descargo, que las actividades del servidor estuvieron configuradas dentro de las medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas establecidas en el Decreto Legislativo N° 1505, sin embargo esta intenta hacer una interpretación errada de la normativa al señalar que “este primer artículo es importante, porque resalta el retorno gradual de los servidores a sus centro de labores y que se desarrollen en condiciones de seguridad y otros, nótese claramente que se da la posibilidad del trabajo presencial (…)” y que dicha normativa “deberá ser analizadas con la emisión del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM”, que permite en su “artículo 12 las actividades deportivas al aire libre” normativa que no regula el trabajo presencial para los servidores considerados en el grupo de riesgo;*

*Sin embargo, es importante señalar que el Decreto Legislativo N° 1505 en sus considerandos, dentro de los considerandos para su emisión tiene en cuenta lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, cuando expone:*

“(…)”

*Que, mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, se estableció la modalidad del trabajo remoto, aplicado de manera obligatoria a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, asimismo se reguló el otorgamiento de una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior en los casos que por la naturaleza de las labores no sea posible aplicar el trabajo remoto.*

“(…)”;

*Es así que, se puede concluir que, no es válido lo señalado por la servidora investigada, cuando asevera que el servidor Máximo Ccoa Labra, por haber suscrito el 28 de noviembre de 2020, declaración jurada que tiene como base legal el artículo 8.3 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, dicha declaración es válida en el tiempo; toda vez que, la normativa que la regía fue derogada; máxime aún, cuando el citado servidor empezó a laborar de manera*

<sup>13</sup> EXP. N.º 0090-2004-AA/TC LIMA Juan Carlos Callegari, Herazo Sentencia Del Tribunal Constitucional, Arequipa 5 de julio de 2004



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”

presencial, el 1 de diciembre de 2020, bajo autorización de la señora Marleny Soncco Farfán, en su condición de Presidenta del CRD Cusco.

Así también no es válido interpretar la norma a la conveniencia de los particulares, máxime aun cuando la normativa y los reglamentos son de obligatorio cumplimiento; corresponde señalar que, lo indicado por la servidora investigada carece de sustento; toda vez que, los dispositivos normativos solo rigen sus efectos cuando estos se encuentran vigentes y deben ser interpretados respetando el principio de legalidad, por lo que esta no ha desvirtuado lo señalado en el acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en esos extremos;

### **DEL INFORME TÉCNICO DE SERVIR**

Cabe señalar que, los Informes Técnicos<sup>14</sup>, “son documentos ratificados por las gerencias técnicas que sustentan una opinión jurídica a consultas generales vinculadas con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En el proceso de elaboración, las opiniones técnicas toman en cuenta diversas fuentes doctrinarias, la casuística del Tribunal Constitucional y del Tribunal del Servicio Civil, y la opinión de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. En tal sentido, deben ser considerados por los gestores de recursos humanos como una fuente informativa especializada, legítima y acreditada al momento de tomar decisiones y llevar a cabo actos administrativos”, en ese sentido, corresponde a las entidades acoger las opiniones vertidas por SERVIR, toda vez que sus informes técnicos son considerados como una fuente informativa especializada, legítima y acreditada al momento de tomar decisiones y llevar a cabo actos administrativos.

A mayor abundamiento, el referido Tribunal mediante Informe Técnico N° 1067-2019-SERVIR/GPGSC establece “En efecto, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se constituye en autoridad técnico normativa de dicho Sistema y en tal sentido sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de la normativa relativa a dicho sistema fija una posición que debe ser considerada por las oficinas de recursos humanos de las entidades- o las que hagan sus veces- en su condición de integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, en tal sentido al encontrarse los procedimientos disciplinarios dentro del ámbito de Recursos Humanos, corresponde adoptar las opiniones vertidas por SERVIR, por lo que, carece de sustento lo manifestado por la servidora investigada en se extremó.

### **RESPECTO A LA TIPIFICACIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA**

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”.

<sup>14</sup> <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/>



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”

*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.*

*De manera que, conforme a lo descrito en el Acto de Inicio de PAD, la presunta falta que la servidora investigada fue la de no adecuar su conducta hacia el cumplimiento de lo dispuesto por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, contraviniendo con ello lo establecido en el numeral 1 del artículo 6° y numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública- Ley N° 27815*

*Cabe referir que, lo anteriormente señalado, también se encuentra sustentado en lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, la cual establece que:*

*"49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento".*

*En tal sentido, la subsunción realizada en la presente investigación, se encuentra acorde a los parámetros establecidos por el Tribunal del Servicio Civil.*

*Finalmente, respecto a la solicitud de declaración testimonial del Sr. Máximo Ccoa Labra; corresponde señalar que, el artículo 174° numeral 174.1 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, señala respecto a la actuación probatoria: "174.1 Cuando la administración no tenga por ciertos los hechos alegados por los administrados o la naturaleza del procedimiento lo exija, la entidad dispone la actuación de prueba, siguiendo el criterio de concentración procesal, fijando un período que para el efecto no será menor de tres días ni mayor de quince, contados a partir de su planteamiento. Sólo podrá rechazar motivadamente los medios de prueba propuestos por el administrado, cuando no guarden relación con el fondo del asunto, sean improcedentes o innecesarios", resulta innecesaria a razón de que se ha adjuntado una declaración jurada certificada por notario, la cual contiene la declaración de dicho servidor, lo cual no forma parte del fondo del análisis".*

Que, con Informe de Órgano Instructor N° 015-2022-PAD/IPD de fecha 11 de agosto de 2022, el Presidente del IPD, remitió a esta Unidad de Personal, el análisis del descargo formulado por la servidora **Marleny Soncco Farfán**, 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-



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”

SERVIR-PE; recomendando: *“Sancionar con **SUSPENSION sin goce de haber**, a la servidora **Marleny Soncco Farfán**, por la presunta comisión de la falta tipificada en el numeral 1 del artículo 6° y 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 remitió a la servidora **Marleny Soncco Farfán**, la Carta N° 000303-2022-UP/IPD de fecha 16 de agosto de 2022, otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles, para presentar su solicitud de informe oral, la cual se realizaría mediante videoconferencia, siendo notificado con fecha 16 de agosto de 2022;

Que, con Escrito S/N de fecha 18 de agosto de 2022<sup>15</sup>, la servidora **Marleny Soncco Farfán**, solicitó a esta Unidad de Personal la realización del Informe Oral, así como, reiteró lo señalado en su descargo manifestando que no se encontraba de acuerdo con el Informe Instructor N° 015-2022-PAD7IPD;

Que, en ese sentido, esta Unidad de Persona en su condición de Órgano Sancionador, luego de escuchar lo alegatos expresados por el abogado defensor de la servidora **Marleny Soncco Farfán**, conforme al Acta de Informe Oral de fecha 26 de agosto de 2022 obrante en el expediente administrativo, determinará lo referente a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, partiendo del hecho de que las sanciones son afectaciones de derechos fundamentales;

Que, no obstante, conforme a lo señalado en el Informe Oral, es preciso manifestar que, la servidora investigada en el mes de diciembre de 2020<sup>16</sup>, permitió que el servidor Máximo Ccoa Labra, retornará a sus labores de manera presencial, sin embargo, como se puede apreciar de las normativas generales mencionadas, los supuestos legales que permitían tal hecho, se encontraban derogados, por lo que, al quedar sin efecto la norma que preveía dicha posibilidad, no resultaba posible autorizar la reincorporación al trabajo presencial del referido servidor, sin perjuicio de si presentó o no una declaración jurada o si este haya solicitado expresamente su deseo de trabajar presencialmente, toda vez que, de acuerdo al Principio de Legalidad<sup>17</sup>, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas;

Que, en tal sentido, si bien es cierto que el servidor Máximo Ccoa Labra, siendo una persona que pertenece al grupo de riesgo, suscribió una declaración jurada (bajo los alcances del artículo 8.3° del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM<sup>18</sup>) con fecha 28 de noviembre de 2020, solicitó a la servidora **Marleny Soncco Farfán** en su condición de presidenta del CRD Cusco, que le permitiera su reincorporación a las labores presenciales, es dicha servidora quien autorizó su reincorporación a partir del mes de

<sup>15</sup> Expediente N° 0017580-2022.

<sup>16</sup> Iniciando dicho servidor la labor presencial el 1 de diciembre de 2020.

<sup>17</sup> Artículo IV del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General

*“1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.*

<sup>18</sup> Tal como se puede visualizar de la lectura del mismo.



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”

diciembre 2020, hechos corroborado por esta Unidad de Personal a través del Memorando N° 000036-2021-UP/IPD de fecha 29 de enero de 2021 y el Memorando N° 000043-2021-UP/IPD de fecha 2 de febrero de 2021;

Que, la Constitución Política del Perú, la cual rige las leyes generales, leyes especiales, decretos supremos, entre otros dispositivos normativos; establece el respeto a la vigencia de la norma, precisando lo siguiente:

*“Artículo 103.- “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad.”<sup>19</sup>*

Que, en lo referente a los Informes Técnicos emitidos por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, estos tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia<sup>20</sup>, estos sustentan una opinión jurídica respecto a temas relacionado con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de manera que, conforme a lo señalado por la misma Autoridad de Servicio Civil<sup>21</sup>, en el proceso de elaboración de los Informes Técnicos, se toman en cuenta diversas fuentes doctrinarias, la casuística del Tribunal Constitucional y del Tribunal del Servicio Civil, y la opinión de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil; bases normativas que son consideradas por la entidades públicas para el desarrollo de sus funciones;

Que, respecto al hecho que el Órgano Instructor al momento de emitir opinión, no habría tomado en cuenta la solicitud de declaración testimonial del servidor Máximo Ccoa Labra; este órgano sancionador luego de analizar la declaración jurada certificada por notario público a través del cual se aprecia que el citado servidor manifestó su voluntad de “retomar el trabajo presencial”, documento en el cual también señala los motivos que lo llevaron formular dicha solicitud y de conformidad con lo establecido en el numeral 174.1 del artículo 174<sup>o</sup><sup>22</sup> del TUO de la LPAG, así como, teniendo por ciertos los hechos manifestados por el referido servidor, consideramos que no es necesario acoger el citado medio probatorio, ello por cuanto de la evaluación de la declaración jurada y los actuados obrantes en el expediente administrativo, se tiene la convicción respecto de los hechos acontecidos;

Que, en atención a lo manifestado la servidora **Marleny Soncco Farfán**<sup>23</sup>, en la diligencia

<sup>19</sup> Artículo 103 de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 28389, publicada el 17 noviembre 2004.

<sup>20</sup> Informe Técnico N° 245-2021-SERVIR-GPGSC.

<sup>21</sup> <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/#:~:text=Los%20Informes%20T%C3%A9cnicos%20son%20documentos,de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.>

<sup>22</sup> Numeral 174.1 del artículo 174°[1] del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General

“174.1 Cuando la administración no tenga por ciertos los hechos alegados por los administrados o la naturaleza del procedimiento lo exija, la entidad dispone la actuación de prueba, siguiendo el criterio de concentración procesal, fijando un período que para el efecto no será menor de tres días ni mayor de quince, contados a partir de su planteamiento. Sólo podrá rechazar motivadamente los medios de prueba propuestos por el administrado, cuando no guarden relación con el fondo del asunto, sean improcedentes o innecesarios”.

<sup>23</sup> De acuerdo a lo manifestado por su representante, lo cual se consigna en los actuados del expediente administrativo.



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”

de Informe Oral, no ha logrado desvirtuar las imputaciones realizadas; por el contrario, ratificó los hechos materia del presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, en ese contexto y, considerando la etapa procedimental en la que se encuentra el presente procedimiento administrativo disciplinario, corresponde a este órgano sancionador valorar la integridad de los actuados en el expediente, a fin de determinar si existe responsabilidad administrativa disciplinaria y, de ser el caso, la sanción a imponer;

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

Que, en ese contexto, 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:

**a) Grave afectación de los intereses generales o los bienes jurídicos protegidos por el Estado**

Para proceder al análisis del presente punto, resulta necesario tener en cuenta el Informe Técnico N° 1174-2019-SERVIR/GPGSC, el mismo que en su fundamento 2.9, se ha establecido que:

*“Asimismo, es de recordar que de acuerdo al literal a) del artículo 87° de la LSC, uno de las condiciones que permite establecer la intensidad de la sanción, es precisamente la "Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado."; así pues, dicha "grave afectación" puede materializarse en diversos aspectos, ya sea a través de un perjuicio a la institucionalidad de la entidad (afectación a la imagen, confianza, etc.), o ciertamente también a través de un perjuicio económico, entre otros. No obstante lo anterior, en el régimen disciplinario de la LSC no se encuentra regulada una de tasación de la sanción en base al nivel de perjuicio económico ocasionado a la entidad en términos cuantitativos; dicho de otra manera, no se ha previsto que la intensidad de las sanciones responda a un monto específico de afectación económica”.*

De lo expuesto, podemos señalar que esta primera condición, reviste un grado de perjuicio de alta intensidad que no necesariamente se ve reflejada en un menoscabo o lesión de índole económica, sino también, corresponde a otros aspectos no económicos o de prestigio, respeto, confianza institucional, así como responsabilidad administrativo, civil y penal que las actuaciones de los funcionarios puedan causar a la entidad producto de sus decisiones;

En ese contexto, ha quedado corroborado que la servidora investigada vulneró lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo



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”

N° 184-2020-PCM, generando una desconfianza en las actuaciones, por lo tanto, ello se ve reflejado en una afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado;

**b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**

No se advierte el ocultamiento de la comisión de la falta.

**c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que habría cometido la falta**

Conforme consta en el legajo personal de la servidora **Marleny Soncco Farfán**, al momento de la comisión de los hechos, ocupaba el cargo de presidenta del Consejo Regional del Deporte de Cusco, designada con Resolución de Presidencia N° 061-2020-IPD/P de fecha 16 de octubre de 2020, bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057- Personal CAS.

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

La infracción se habría producido al momento que la servidora **Marleny Soncco Farfán**, consideró y permitió la reincorporación de la prestación de labores bajo la modalidad de trabajo presencial del servidor Máximo Ccoa Labra, sin considerar que este pertenece al grupo del riesgo para la COVID- 19, incumpliendo lo establecido en la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM.

**e) La concurrencia de varias faltas**

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

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

De la revisión del expediente no se ha determinado la participación de más servidores en la comisión de la falta.

**g) 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 TUO de la LPAG no se habría acreditado la reincidencia de la presunta falta que se le estaría imputando a la servidora, respecto de la falta cometida.

**h) La continuidad en la comisión de la falta**

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

Que, asimismo, respecto de lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, este órgano sancionador ha verificado que, de acuerdo al análisis efectuado, no concurre ninguna de las circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, señaladas en el artículo 104° de dicho Reglamento;

Que, el numeral 6.2 del artículo 6° del TUO de la LPAG, 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, bajo tales razones, este órgano sancionador acogiendo la recomendación formulada por el Órgano Instructor, concluye que se ha configurado los elementos necesarios para determinar la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el numeral 1 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

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°.-** - Imponer la sanción de **SUSPENSIÓN sin goce de remuneraciones** por cinco (05) días a la servidora **MARLENY SONCCO FARFAN**, por haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, por la trasgresión del numeral 1 del artículo 6° y numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815



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”

de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, según los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Notificar la presente resolución a la servidora **MARLENY SONCCO FARFAN**, para su conocimiento y fines que correspondan.

**Artículo 3°.-** Remitir copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para conocimiento y fines correspondientes.

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

**Artículo 5°.-** Remitir copia de la presente resolución a la Oficina de Coordinación Regional, Cooperación y Relaciones Nacionales e Internacionales y al Consejo Regional del Deporte de Cusco, para los fines que considere pertinente.

**Artículo 6°.-** Precisar que, de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, la servidora, podrá interponer los recursos de reconsideración y apelación contra la presente resolución, 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, la autoridad competente para resolver será la misma que emite la presente resolución, mientras que, en el caso del recurso de apelación, será el Tribunal del Servicio Civil.

**Artículo 7.-** Devolver el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia.

**Artículo 8°.-** Publicar la presente resolución en el portal de transparencia del Instituto Peruano del Deporte ([www.gob.pe/ipd](http://www.gob.pe/ipd)).

**Regístrese y comuníquese,**

**LISSETT PRISCILA YSLA GALINDO**  
**Órgano Sancionador**  
Jefa (e) de la Unidad de Personal del  
Instituto Peruano del Deporte