

**VISTO:**

El Informe N° D000359 -2022-PENSION65-URH, de fecha 23 de noviembre de 2022, emitido por la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", en su condición de autoridad del órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra la servidora **SONIA MARLIT ROJAS MAS**, quien al momento de los hechos se desempeñaba como especialista en bienestar social de la Unidad de Recursos Humanos, y;

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

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

Que, mediante Oficio N° 149-2020-MIDIS/P65-OCI, de fecha 23 de diciembre de 2020, el Órgano de Control Institucional del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, comunicó a la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, los alcances del Informe de Control Específico N°026-2020-2-5963-SCE, en el que se advierte la existencia de hechos presuntamente irregulares en los que habrían incurrido, entre otros servidores, la señora **Sonia Marlit Rojas Mas**, en calidad de especialista en bienestar social de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, respecto de la Adquisición de Elementos de Protección Personal e Implementos de Higiene y Limpieza para los Trabajadores del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65";

Que, mediante Informe N° D000066-2022-PENSION65-STPAD, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de Pensión 65, recomienda a la Unidad de Recursos Humanos iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **Sonia Marlit Rojas Mas**, por la presunta comisión de la falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: "q) Las demás que señale la Ley"; por haber presuntamente vulnerado el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; recomendando además se imponga la sanción de suspensión sin goce de

remuneraciones, contemplada en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Carta N° D00038-2022-PENSION65-URH, legalmente notificada el día 2 de diciembre de 2021, la Unidad de Recursos Humanos de este Programa Nacional, informa a la señora **Sonia Marlit Rojas Mas** sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, otorgándole, en calidad de autoridad del órgano instructor, cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos;

Que, mediante escrito s/n de fecha 14 de diciembre de 2021, la servidora **Sonia Marlit Rojas Mas** presentó sus descargos técnicos respecto de los hechos imputados;

### **IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA**

Que, mediante el Informe N° D000066-2021-PENSION65-STPAD, de fecha 25 de noviembre de 2021, imputó a la servidora **Sonia Marlit Rojas Mas** haber incurrido, en calidad de especialista en bienestar social de la Unidad de Recursos Humanos de este Programa Nacional, en la falta administrativa tipificada en el literal q del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: **“(…) q) Los demás que señale la Ley”**

Que, tal imputación se argumentó en el hecho de que el servidor en mención habría vulnerado lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública:

***“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”.*

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos del Estado, a través de su Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria respecto de la adecuada imputación ante 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. Así, en los fundamentos 48 y 49 de la precitada Resolución señaló:

**“48. Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley.**

**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”;*

### **HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN**

Que, en el Informe de Control Específico N° 026-2020-2-5963-SCE, el Órgano de Control Institucional de este Programa Nacional expone que la servidora **Sonia Marlit Rojas Mas**, en calidad de especialista en bienestar social de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, incurrió en lo siguiente:

*“Como Especialista en Bienestar Social, y en calidad de unidad usuaria **emitió el Informe N° 0007-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH, de 28 de mayo de 2020, en el que afirma haber verificado que la calidad de los productos (alcohol gel en 1 litro, Alcohol gel de 250 ml y termómetros infrarrojos) están de acuerdo a lo solicitado en términos de referencia; asimismo, por dar visto bueno al documento “Relación de Productos Solicitados” de 12 de mayo de 2020, adjunto al Informe N° 0007-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH, precisando la conformidad de los bienes sin señalar ninguna observación, aun cuando estas no eran parte de sus funciones y sin que se haya acreditado que la Jefa de Unidad de Recursos Humanos haya requerido dicho informe, incumpliendo lo establecido en el literal m) de la cláusula novena del Contrato Administrativo de Servicios N° 166-2019-MIDIS/P65, que señala: “otras funciones vinculadas con las actividades del puesto y/o que le asigne el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, al no estar la emisión del Informe N° 0007-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH como función vinculada a las actividades del puesto y al no haber acreditado que dicha emisión fue motivada por disposición de la jefa de la Unidad de Recursos Humanos;***

Que, mediante escrito s/n, de fecha 14 de diciembre del 2021, la servidora **Sonia Marlit Rojas Mas** presentó sus descargos, exponiendo lo siguiente:

*“(…)*

*4.2 Respecto al cargo de: “Haber verificado que la calidad de los productos (alcohol gel en 1 litro, Alcohol gel de 250 ml y termómetros infrarrojos) están de acuerdo a lo solicitado en términos de referencia”, se precisa que el propio informe del OCI, me absuelve de responsabilidad del presente cargo, al señalar lo siguiente:*

*a) El propio Informe de Control Específico N° 026-2020-2-5963-SCE, emitido por el OCI (que consta de 59 páginas), ha establecido expresamente que, por tratarse de productos galénicos, el cargo de: “Haber verificado que la calidad de los productos está de acuerdo con lo solicitado en los términos de referencia”, ha sido atribuido directamente al médico en Salud Ocupacional Dr. Ángel Alberto Bartra Gavilano, conforme se pasa a acreditar, con los siguientes medios probatorios que constituye el propio informe de control:*

***Páginas 24 y 27:** El OCI precisa expresamente que el alcohol de 70° constituye un producto galénico, conforme ha sido calificado por la DIGEMID en su comunicado del 11. JUNIO.2020, y la conformidad de dicho producto fue realizado por el médico en Salud Ocupacional Dr. Ángel Alberto Bartra Gavilano, al indicar que cumple con las especificaciones técnicas.*

*(…)*

***Página 54:** el OCI expresamente le atribuye al médico en Salud Ocupacional Dr. Ángel Alberto Bartra Gavilano, haber suscrito la conformidad de las verificaciones técnicas de los productos galénicos.*

*Página 55, 2do párrafo: el OCI precisa que respecto del Informe N° 0007-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH, que al médico en Salud Ocupacional Dr. Ángel Alberto Bartra Gavilano, se le solicitó la opinión de los insumos (mascarillas, alcohol en gel y termómetros infrarrojos) y que dicha verificación lo realizó de manera visual (física) y a pesar que la descripción de los productos requeridos indicaba que tenía que contar con registros sanitarios y el grado de concertación de alcohol, el médico registró con una "X" en la palabra "Cumple", toda vez que siendo integrante de la Unidad de Recursos Humanos (área usuaria) y responsable de la conformidad, debió verificar dicho requerimiento de las especificaciones técnicas previo a registrar con una "X" en la palabra "Cumple"; según indica el propio OCI en el acotado informe de control.*

*(...)*

- e) En tal sentido, habiéndose esbozado el sustento médico legal, el Informe N° 0007-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH, ha sido emitido teniendo como fundamento la conformidad médica de la calidad y especificaciones técnicas de los productos galénicos adquiridos por Logística, efectuada a través de un documento de validación firmada y sellada por el médico Ángel Alberto Bartra Gavilano, de Medicina Preventiva y Ocupacional de la entidad PENSION 65, quien consignó expresamente de puño y letra que cumple (x) con las especificaciones requeridas para las mascarillas, alcohol y el termómetro infrarrojo.*

*Documento médico de "Conformidad" que fue incluido en mi Informe N° 0007-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH en aplicación del "Principio de Predictibilidad o de Confianza Legítima", como información veraz, completa y confiable, concordante con el "Principio de Licitud" presumiendo que el médico en Salud Ocupacional ha actuado apegado a sus deberes y, el "Principio de Presunción de Veracidad" que establece que los documentos responden a la verdad de los hechos que afirman.*

- f) En razón a lo expuesto, no se me puede atribuir responsabilidad por actos no participativos, debiendo aplicarse en el presente caso el "Principio de Causalidad", que señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción (numeral 8, Art. 248° del TUO de la Ley N° 27444").*

- 4.3** *Respecto al cargo de: "Dar visto bueno al documento "relación de Productos Solicitados" de 12.MAY.20, adjunto al Informe N°0007-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH, precisando la conformidad de los bienes sin señalar ninguna observación, aún cuando estas no eran parte de mis funciones", debo precisar lo siguiente:*

- a) Al respecto, debe precisarse que la jefa de Recursos Humanos, había encomendado verbalmente dos (2) tareas al personal subalterno:*

**Primera tarea:** *Destinado para el Dr. Ángel Alberto Bartra Gavilano, en su condición de médico de Salud Ocupacional del Programa PENSION 65, por tratarse de productos galénicos (médicos), le correspondió verificar que los productos cumplan con las especificaciones requeridas en el TDR; situación que fue cumplida por el citado profesional emitiendo su conformidad y validación expresa, mediante un documento debidamente firmado de puño y letra y con su respectivo sello (...)"*

**Segunda tarea:** *Debido a la voluminosa cantidad de los productos ingresados a Almacén de PENSION 65, y siendo que el servicio de almacén contaba con una sola persona, la jefa de Recursos Humanos, encomendó a la suscrita, al Lic. Raúl López y al Sr. Hugo Galindo Paravecino, verificar las cantidades de los productos, a fin de garantizar su distribución en cantidades exactas a las Unidades Territoriales y sede central del Programa; en razón a ello, mediante una relación de fecha 12.MAYO.2020, a través de un check list, se verificó que las cantidades coinciden con el pedido, y por ello se consignó mi visto bueno (...)"*

## **PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA**

Que, el numeral 8 del artículo 248° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, prescribe lo siguiente:

### ***“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa***

*La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:*

*“(…)*

**8. Causalidad.** - *La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable”.*

*Que, sobre ello, Morón Urbina<sup>1</sup> señala que “La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, 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 por un subordinado, o imputar responsabilidad a un integrante del cuerpo colectivo que no voto o salvo su voto) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en una proceso decisional. Por ello, en principio, la administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios”;*

Que, el numeral 10 del artículo precitado precisa como otro principio de la potestad sancionadora, el siguiente:

*“(…)*

**10. Culpabilidad.** - *La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva”.*

Que, al respecto, Víctor Baca<sup>2</sup> señala respecto a este principio que *“(…) La culpabilidad sería el reproche que se dirige a una persona porque debió actuar de modo distinto a como lo hizo, **para lo cual debió tener la posibilidad de actuar de otro modo** (es decir, no puede castigarse por no haber realizado un comportamiento imposible)”;*

Que, por otro lado, SERVIR, a través de su Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria respecto de la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Así, los fundamentos 35, 37 y 39 exponen lo siguiente:

*“(…)*

### ***El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal***

**35.** *Este supuesto de eximente de **responsabilidad está relacionado con el principio de predictibilidad o de confianza legítima** recogido en el TUO de la Ley N° 27444, el cual establece, además de otros aspectos, que la autoridad administrativa tiene la obligación de brindar a los administrados información veraz, completa y confiable, de modo tal que estos presuman su licitud. Así, cuando se evidencie que el servidor actuó de una determinada forma, sustentando tal accionar a partir de una expectativa que le generó la actuación de la administración pública, se le eximirá de responsabilidad si por este ejercicio incurre en alguna infracción.*

<sup>1</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos, “Los Principios Delimitadores De La Potestad Sancionadora De La Administración Pública En La Ley Peruana”, Revista Advocatus N° 13, 2005, pp. 237-238

<sup>2</sup> ¿Responsabilidad subjetiva u objetiva en materia sancionadora? Una propuesta de respuesta a partir del ordenamiento peruano [https://www.mpf.n.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271\\_responsabilidad\\_subjetiva\\_u\\_objetiva\\_en\\_materia\\_sancionadora.pdf](https://www.mpf.n.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_responsabilidad_subjetiva_u_objetiva_en_materia_sancionadora.pdf)

(...)

37. Cabe resaltar que es de suma relevancia en ambos supuestos, se verifique que las actuaciones de la administración pública deben ser concluyentes, es decir, **que resultarán suficientes para generar en el servidor civil la convicción de que se encuentra actuando con licitud**. Por tanto, debe existir un nexo de causal entre la conducta del servidor civil y la actuación de la entidad, siendo esta última la causa o justificación de dicho actuar, caso contrario, el eximente de responsabilidad no se configurará.

(...)

39. Conforme a lo expuesto, este Tribunal considera que el eximente por error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal, exige que el servidor civil acredite la existencia de una actuación material o cuerpo normativo emitido por la entidad, que genere confusión sobre la licitud de determinada actuación que a la postre genere el hecho infractor. Asimismo, resulta importante sustentar que ambos actos de la administración resultaron suficientes para generar en el servidor civil la convicción de que se encontraba actuando con licitud”;

Que, bajo esas premisas jurídicas, respecto a las imputaciones en contra de la servidora **Sonia Marlit Rojas Mas** de haber emitido el Informe N° 0007-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH, en el que afirma haber verificado que la calidad de los elementos de protección personal e implementos de higiene y limpieza están de acuerdo a lo solicitado en los términos de referencia, y, haber visado el documento “Relación de Productos Solicitados” adjunto al informe antes indicado, el órgano instructor opina que la servidora procesada emitió dicho acto administrativo usando como sustento técnico la documentación suscrita por el señor Ángel Alberto Bartra Gavilano, en su condición de médico de Salud Ocupacional de este Programa Nacional, a quien, justamente por su profesión y los conocimientos sobre la materia, la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos le solicitó verificar que los productos adquiridos cumplieran con las especificaciones técnicas dispuestas en los términos de referencia;

Que, el órgano instructor considera que la servidora **Sonia Marlit Rojas Mas** emitió el informe observado, confiando en que el médico en salud ocupacional ha cumplido diligentemente su trabajo, sin embargo, la realidad indica que esto no sucedió de esa manera, situación que ha sido confirmada por el propio Órgano de Control Institucional de la Entidad, razón por la cual corresponde absolver a la servidora procesada de tales imputaciones;

Que, de conformidad, al informe de vistos y lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- DECLARA NO HA LUGAR** a aplicar sanción administrativa en contra de la señora **SONIA MARLIT ROJAS MAS**, quien al momento de los hechos se desempeñaba como especialista en bienestar social de la Unidad de Recursos Humanos; y, **ARCHIVAR** el procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra en mérito a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.



**Artículo 2.- ENCARGAR** a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, notifique la presente resolución a la señora **SONIA MARLIT ROJAS MAS**. Realizada la notificación deberá hacer de conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos.

**Artículo 3.- REMITIR** el expediente y el presente acto resolutivo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, para su archivo y custodia.

**Artículo 4.- DISPÓNGASE** que la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, en el plazo máximo de dos (02) días hábiles de emitido el presente acto administrativo efectúe su publicación en el portal institucional y el portal de transparencia estándar del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”: <http://www.gob.pe/pension65>.

**Regístrese y comuníquese.**

**MARIA ISABEL JHONG GUERRERO**  
**JEFE DE UNIDAD DE ADMINISTRACION**  
Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pension65