Resolución Ministerial

N° 0230-2023-IN

Lima, 21 FEB. 2023

VISTOS:

El Informe N° 001-2022/COMISION AD HOC_RM0139-2022-IN del 02 de noviembre de 2022, emitido por la Comisión *Ad hoc* designada mediante la Resolución Ministerial N° 139-2022-IN en su calidad de Órgano Instructor, y demás actuados en el marco del Expediente G-1394, y;

CONSIDERANDO:

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado la señora **SARA MILAGROS ALFARO FLORES** en su condición de Subprefecta del Distrito de Samegua, corresponde al Órgano Sancionador emitir el presente acto;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, mediante Escrito N° 1 de fecha 19 de febrero de 2019, (Fs. 20 al 28) presentado ante la Prefectura Regional de Moquegua, el señor Ángel Maximiliano Coaquira Ticona (en adelante, el denunciante), interpuso denuncia administrativa contra la investigada en su condición de Subprefecta Distrital de Samegua, provincia de Mariscal Nieto, departamento de Moquegua, (en adelante, la investigada), por las irregularidades suscitadas en la tramitación del procedimiento de garantías personales en el cual fue parte denunciada;

Que, la Secretaría Técnica a través del Informe N° 000008-2022/IN/STPAD del 13 de enero de 2022 (Fs. 146 al 150), recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la investigada, en razón a que en su condición de Subprefecta del Distrito de Samegua, otorgó garantías personales mediante Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOL-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM[1], seguido contra el denunciante el mismo día de haberse llevado a cabo la audiencia única; es decir, antes de vencerse el plazo que tenían las partes de presentar sus medios probatorios, inobservando las disposiciones establecidas en la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP "Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales", aprobada por la Resolución Jefatural N° 0316-2015-ONAGI-J;

Que, es así que, con la Carta Nº 001-2022/IN/COM-AD-HOC-RM139-2022-IN del 18 de febrero de 2022 (Fs. 161 al 164), emitida por Comisión Ad Hoc, se concluyó iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la señora Sara Milagros Alfaro Flores, por presuntamente haber incurrido

[1] Del 21 de diciembre de 2018.

en la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 Ley de Servicio Civil, al trasgredir su función establecida en el numeral 10 del artículo 125 del Reglamento de Organización y Funciones del MININTER, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2017-IN, así como el numeral 7.4.9 del artículo 7.4 y los numerales 7.5.1 del artículo 7.5 de la Directiva Nº 010-2015-ONAGI-DGAP "Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales", aprobada por la Resolución Jefatural Nº 0316-2015-ONAGI-J;

Que, con el Informe Nº 01-2022/IN/COMISION AD HOC_RM0139-2022-IN del 02 de noviembre de 2022 (Fs. 196 al 202), la Comisión *Ad Hoc*, designada mediante la Resolucion Ministerial N° 0345-2022-IN del 10 de marzo de 2022, en condición de Órgano Instructor, recomendó se imponga la investigada, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por cinco (5) días, por encontrase acreditada su responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, a través de la Carta N° 000013-2022/IN/DM del 24 de noviembre de 2022[2] (Fs. 194), se puso en conocimiento a la investigada el Informe N° 01-2022/IN/COMISION AD HOC_RM0139-2022-IN del 02 de noviembre de 2022 (Fs. 196 al 202) emitido por el Órgano Instructor, a fin de que pueda ejercer su defensa a través de un informe oral, de considerarlo pertinente;

Que, mediante escrito con RUD N° 20220005238810 presentado el 22 de diciembre de 2022 (Fs. 206 al 208), la investigada presentó sus alegatos finales solicitando se declare la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra y se retrotraiga al momento de notificación de todos y cada uno de los actuados que dieron origen al presente procedimiento;

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

Que, en atención a la imputación realizada a través de la Carta N° 01-2022/IN/COMISION AD HOC_RM N° 139-2022-IN, la investigada habría incurrido en la siguiente falta administrativa disciplinaria:

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

  *"**Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario***
  Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
  (...)
  d) La negligencia en el desempeño de las funciones."

Que, cabe señalar que, el Tribunal del Servicio Civil en el precedente administrativo de observancia obligatoria recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC del 28 de marzo de 2019 ha establecido, en relación a la falta disciplinaria de negligencia de las funciones, lo siguiente:

> *"31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.*
> *32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas". Por lo que puede entenderse que **funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento**.*

[2] Notificada a la investigada, en segunda visita, el 12 de diciembre de 2022, conforme se aprecia del cargo de notificación que obra a folios 205 del expediente.

(...)
*40. De esta forma, **en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez**, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.*
(...)" [Énfasis Agregado]

- **Reglamento de Organización y Funciones del MININTER, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-IN**

"Artículo 125.- Funciones de las Subprefecturas Distritales
Las Subprefecturas Distritales tienen las funciones siguientes:
(...)
10) Otorgar garantías personales, bajo los lineamientos de la Dirección de Autorizaciones Especiales y Garantías;
(...)"

Que, ello se deriva de la infracción a la siguiente disposición normativa:

- **Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP "Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales" aprobada por la Resolución Jefatural N° 0316-2015-ONAGI-J**

7.4. LA AUDIENCIA
(...)
7.4.9. *En caso los intervinientes no lleguen a un acuerdo, el Subprefecto Distrital concluye la audiencia y se procede con la firma del acta respectiva. **En el mismo acto, se notifica a los intervinientes para que dentro del plazo de tres (3) días hábiles posteriores a la audiencia, presenten sus alegatos o medios de prueba de actuación inmediata**, dejando constancia de este hecho en el acta (Modelo Anexo N° 07).*

7.5. LA RESOLUCION
7.5.1. *Concluido el plazo de tres (3) días hábiles para la presentación de alegatos u ofrecimiento de medios de prueba de actuación inmediata (indicado en los numerales 7.4.4 y 7.4.9), el Subprefecto Distrital valorará los elementos probatorios ofrecidos por los intervinientes y procederá a emitir la resolución estimando o desestimando las garantías (Modelo Anexo N° 10-A).*
(...)

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTA

Que, el presente procedimiento administrativo disciplinario se imputa a la investigada, en su condición de Subprefecta del Distrito de Samegua, haber emitido la Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOL-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM del 21 de diciembre de 2018, el mismo día de haberse llevado a cabo la audiencia única; es decir, antes de vencerse el plazo que tenían las partes de presentar sus medios probatorios;

Que, asimismo, en el expediente administrativo Nº G-1394, obra la documentación que sustentó la imputación efectuada a la investigada;

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, en el presente caso, el hecho susceptible de responsabilidad disciplinaria atribuible a la investigada se encuentra relacionado a que, en la tramitación de un procedimiento de garantías personales llevado a cabo por la investigada en su condición de Subprefecta Distrital de Samegua, habría emitido el pronunciamiento estimando las garantías el mismo día de realizada la audiencia, sin respetar el plazo que tenían las partes para presentar alegatos, conforme a lo establecido en los numerales 7.4.9 y 7.5.1 de la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP "*Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales*";

Que, cabe citar que la referida Directiva regula el procedimiento de otorgamiento de garantías personales tramitado ante las Gobernaciones (Subprefecturas) competentes y la Dirección de Autoridades Políticas, respetando los derechos establecidos en la Constitución y las normas aplicables. Así, los Subprefectos y la Dirección de Autoridades Políticas son responsables del estricto cumplimiento de las disposiciones que se establezcan en la citada directiva, en lo que les corresponda;

Que, al respecto, de los documentos que obran en el expediente administrativo se tiene que el 20 de diciembre de 2018, el señor Kennedy Ismael Huallcca Apaza (en adelante, el peticionante) presentó su solicitud de garantías personales dirigida contra el denunciante por agresiones físicas y psicológicas, generándose el Expediente N° 329-2018, fijándose fecha para la audiencia el día 21 de diciembre de 2018 a las 15:00 horas. Dicha audiencia fue llevada a cabo en la fecha programa, **contando únicamente con la participación del peticionante**, conforme se advierte del Acta de Concurrencia obrante en el expediente administrativo, dándose por concluida la diligencia y señalándose lo siguiente: "*(...)* ***viendo los medios probatorios idóneos se estima la solicitud de garantías personales. Adjuntando como medio probatorio un CD***";

Que, como se puede apreciar, la investigada emitió el acto final del procedimiento de garantías personales en primera instancia el mismo día de realizada la audiencia, a través de la Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOI-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM del 21 de diciembre de 2018, estimando la solicitud de garantías presentada por el peticionante, y disponiendo que el denunciante cese los actos (violencia y amenaza), entre otros aspectos;

Que, estando a lo anterior, es pertinente recordar que de conformidad con el numeral 7.4.9 de la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP *"Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales"* aprobada por la Resolución Jefatural N° 0316-2015-ONAGI-J (en adelante, la Directiva), una vez realizada la audiencia, corresponde el otorgamiento del plazo de tres (3) días a las partes para la presentación de sus alegatos o medios de prueba de actuación inmediata, en tanto que el numeral 7.5.1 de la citada directiva establece que recién transcurridos tres (3) días desde el vencimiento del plazo antes mencionado, y previa valoración de los alegatos o medios de prueba ofrecidos, corresponde la emisión de la resolución correspondiente, estimando o desestimando la solicitud de garantías, según fuera el caso.

Que, estando a lo antes expuesto, se concluye que la investigada inobservó los plazos previstos tanto en el numeral 7.4.9 como 7.5.1 de la Directiva, pues emitió su pronunciamiento respecto de la solicitud de garantías el mismo día de realizada la audiencia, sin haber concedido plazo a las partes para que formulen alegatos o presenten medios probatorios, vulnerando de esa manera su derecho de defensa, situación que adquiera especial gravedad teniendo en cuenta que la parte denunciada no participó de la referida audiencia.

Que, se puede apreciar además que el denunciante, mediante Escrito N° 02 del 04 de enero de 2019 interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOI-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM, señalando principalmente que no fue notificado con la citación para la audiencia; asimismo, que las afirmaciones del peticionante son falsas y que no se han comprobado los actos de amenaza, violencia u otro que atente contra la paz y la tranquilidad de Kennedy Ismael Huallcca Apaza. Dicho recurso de apelación fue elevado a la Prefectura Regional de Moquegua para su tramitación;

Que, en segunda instancia, la Prefectura Regional de Moquegua a través de la Resolución de Prefectura N° 009-2019-IN-VOI/DGIN/PREG-MOQ del 01 de febrero de 2019, resolvió estimar el recurso de apelación, declarando la nulidad de la Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOI-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM emitida por la investigada y disponiendo que se retrotraiga el procedimiento de garantías personales hasta la citación de las partes para realizar nueva audiencia en la Sub Prefectura Distrital, **al no haberse emitido el acto impugnado dentro del plazo establecido por la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP**;

Que, resulta oportuno señalar que, el trámite de otorgamiento de garantías personales se encuentra establecido como función de la investigada en su condición de Subprefecta Distrital de Samegua, prevista en el numeral 10 del artículo 125 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-IN (en adelante, el ROF del MININTER), vigente al momento de los hechos, para lo cual la investigada en este tipo de procedimientos debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto en la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP, bajo responsabilidad;

Que, en definitiva, este órgano sancionador concluye que la investigada, al haber emitido la Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOI-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM del 21 de diciembre de 2018 el mismo día de haberse llevado a cabo la audiencia única en el procedimiento de garantías personales seguido contra el denunciante, ha infringido lo previsto en los numerales 7.4.9 y 7.5.1 de la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP, lo cual, en congruencia con su función prevista en el numeral 10 del artículo 125° del ROF del MININTER, configura la falta de negligencia en el ejercicio de sus funciones, prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Sobre los descargos de la investigada

Que, ahora bien, conforme se puede advertir del descargo presentado a través de la Carta Nº 003-2022-SMAF del 14 de marzo de 2022, la investigada ha manifestado textualmente lo siguiente:

> *"El 20 de diciembre de 2018, se recepciona el Expediente N° 329-2018, a 21 días hábiles de ostentar el cargo de Subprefecta del distrito de Samegua, previo proceso de entrega de cargo que restan días, sin capacitación por parte del Ministerio del Interior, DGIN Dirección de Autoridades Políticas, Dirección de Autorizaciones Especiales y Garantías, se atiende de las solicitudes de Garantías Personales, con la orientación del anterior Subprefecto Distritral de Samegua y personal de apoyo de la Prefectura Regional de Moquegua; que después de autocapacitarme pude darme cuenta de algunos errores (de la orientación) en el procedimiento, asimismo indicar que algún error cometido por falta de capacitación, no fue con mala intención, por lo contrario; al apreciar la afectación física y emocional se trató de salvaguardar la integridad del solicitante y evitar que ocurra algo similar o peor".*

Que, de lo expuesto en el descargo de la investigada se puede advertir que la misma ha reconocido la existencia de error en la atención de las solicitudes de garantías personales presentas ante su despacho, aduciendo razones como falta capacitación por parte de algunas Direcciones del Ministerio del Interior y presuntas malas orientaciones por parte de la ex autoridad política (a la que reemplazó) y la Prefectura Regional de Moquegua.

Que, al respecto, es necesario precisar que, la ausencia de capacitación por parte del MININTER y la mala orientación de un ex Subprefecto respecto al procedimiento de otorgamiento de garantías personales, no deviene en argumentos que pudieran eximir a la investigada de responsabilidad de la falta imputada, toda vez que, tanto las normas que rigen sus funciones, como aquellas que rigen los procedimientos de garantías personales son normas de carácter público y su aplicación es de observancia obligatoria por todas las autoridades políticas que tienen a su cargo dichos procedimientos. Sin perjuicio de lo anterior, dicho argumento si es pasible de ser tomado en cuenta al momento de la graduación de la sanción;

Respecto de los argumentos expuestos en el escrito de fecha 22 de diciembre de 2022

Que, mediante escrito con RUD N° 20220005238810 presentado el 22 de diciembre de 2022 (Fs. 206 al 208), la investigada presentó sus alegatos finales señalando principalmente lo siguiente:

a) Se declare la prescripción del presente procedimiento administrativo disciplinario por haberse vencido el plazo de tres años de haberse cometido la presunta falta administrativa.
(...) Siendo que la presunta falta administrativa disciplinaria se habría cometido el 21 de diciembre de 2018, y estando a lo indicado en el artículo 94 de la Ley N° 30057, la competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta, siendo ello así, la imputación decaía el día 21 de diciembre de 2021; por lo que, atendiendo a que su despacho me ha comunicado el inicio del proceso administrativo disciplinario el día 22 de febrero de 2022, esto es, luego de aproximadamente 2 meses de vencido el plazo.

Al respecto, corresponde precisar que el plazo de prescripción de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en el presente caso, se computa desde la emisión de la Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOI-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM declarada nula, esto es desde del 21 de diciembre de 2018, fecha en que la investigada cometió la irregularidad al estimar las garantías personales sin cumplir con el procedimiento establecido en la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP. Siendo así, contando el plazo de prescripción antes mencionado, el mismo habría vencido, en principio, el 21 de diciembre de 2021.

No obstante, debe recordarse que mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020, se dispuso el estado de emergencia a nivel nacional a partir del 16 de marzo de 2020, el mismo que fue ampliado sucesivamente hasta el **30 de junio de 2020**, con los Decretos Supremos Nos 051, 064, 075, 083 y 094-2020-PCM, en el marco de la emergencia sanitaria que afronta el Perú a causa de la propagación del COVID 19, que pone en riesgo la salud y la integridad de las personas, disponiendo el aislamiento social obligatorio (cuarentena).

Es así que, mediante Decreto de Urgencia N° 029-2020, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020[3], se dispuso la suspensión por treinta (30) días hábiles de los plazos de inicio y de tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole, incluso los regulados por leyes y disposiciones especiales, que se tramiten en entidades del Sector Público.

Posteriormente, mediante el Decreto de Urgencia N° 053-2020, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 5 de mayo de 2020, se prorrogó por quince (15) días hábiles más la suspensión del cómputo de plazos en cuestión; siendo dicho plazo, ampliado con fecha 20 de mayo de 2020, mediante el Decreto Supremo Nº 087-2020-PCM, hasta el 10 de junio del 2020.

El 30 de mayo de 2020, en el Diario Oficial El Peruano se publicó la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, la cual establece el precedente administrativo sobre la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil durante el Estado de

[3] En vigencia desde el 23 de marzo de 2020, primer día hábil siguiente de la publicación del Decreto de Urgencia.

Emergencia Nacional, señalando como precedentes de observancia obligatoria lo siguiente:

> ***"42.*** *Atendiendo a tales consideraciones, en estricto respeto, observancia y respaldo a las medidas adoptadas con el único fin de preservar la vida de la Nación, el pleno del Tribunal considera que* ***corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020****, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados.*
>
> ***43.*** *En caso de prorrogarse el Estado de Emergencia Nacional y el consecuente aislamiento social obligatorio (cuarentena), evidentemente también debería variarse la fecha de reanudación del cómputo de los plazos de prescripción."*

En ese sentido, teniendo en cuenta lo establecido en las disposiciones antes señaladas y en la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, **el plazo de prescripción de los procedimientos disciplinarios se suspendió desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, reanudándose a partir del 1 de julio de 2020**.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, considerando que a la fecha de suspensión del plazo de prescripción de tres (3) años de cometidos los hechos, había transcurrido ya un (1) año, dos (2) meses y veintitrés (23) días, con la reanudación del mismo, el plazo ahora vencería el **07 de abril de 2022**.

En tal sentido, siendo que el acto de inicio contenido en la Carta Nº 001-2022/IN/COM-AD-HOC-RM139-2022-IN fue notificado a la investigada con fecha 22 de febrero de 2022 (Fs. 167), no habría operado de la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, desvirtuándose así lo alegado por la investigada en este extremo.

b) Solicito declarar la nulidad del presente por contravención del último párrafo del artículo 107 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que precisa: "(...) El acto de inicio con el que se imputan cargos deberá ser acompañado de los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario (...)"
Al respecto debo indicar que, al ser parte de la presente investigación el acto administrativo de conformación de una comisión ad hoc que dirija el presente procedimiento; y, siendo que este es un documento que los habilita para la participación y suscripción de los actos administrativos y de administración, a entender de la recurrente es un documento que merece ser puesto en mi conocimiento; sin embargo, de los documentos adjuntos no obra la Resolución Ministerial N° 139-2022-IN (04 febrero de 2022), más únicamente se tiene la mención de la misma; siendo ello así, resulta evidentemente que dicho documento debió ser adjuntado con la finalidad de poder cuestionar la FACULTAD DE LOS INTERVINIENTES O SU PARTICIPACIÓN, entre otros aspectos normativos propios del procedimiento administrativo disciplinario.

Sobre el particular, a folios 166 del expediente obra la impresión del correo electrónico a través del cual se notificó a la investigada el acto de inicio así como los siguientes documentos: *i) Carta N° 0001-2020/IN/COM_AD_HOC_RM139-2022-IN (04 folios); ii) Acta de Sesión Ordinaria de fecha 18/02/2022 (01 folio); Antecedentes del Expediente N° G-1394 (159 folios).* En tal sentido, se advierte

que el folio 159 de los antecedentes del Expediente N° G-1394 obra copia de la Resolución Ministerial N° 0139-2022-IN.

De lo expuesto, se colige que, **junto con el acto de inicio se notificó a la investigada los antecedentes documentarios respectivos, entre ellos, la Resolución Ministerial N° 0139-2022-IN**; por lo tanto, al haber sido notificada la investigada con todos los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto de inicio del PAD en su contra, no se ha vulnerado en modo alguno su derecho de defensa, motivo por el cual, se desvirtuándose lo alegado por ésta en este extremo.

c) ***Respecto a la no concesión de informe oral***

Sobre el particular, es pertinente recordar que a través de la Resolución N° 249-2021-SERVIR-TSC-Primera Sala, el Tribunal del Servicio Civil ha precisado lo siguiente:

> *"(...)*
> *91. En la misma línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico Nº 111-2017- SERVIR/GPGSC, ha señalado lo siguiente:*
> *"(...)*
> *3.2. De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley Nº 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos. (...)"*
> *92. En este sentido,* ***el hecho de no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del impugnante****, puesto que éste ha podido presentar sus descargos por escrito a fin de sustentar su defensa, los cuales han sido valorados por la Entidad. Asimismo, cabe precisar que, además de sus descargos presentados, el impugnante realizó un informe oral, previo al pronunciamiento del órgano instructor, conforme al Acta de Informe Oral, suscrita el 18 de noviembre de 2019."* (Énfasis es nuestro)

Así pues, el Tribunal del Servicio Civil ha previsto que, **al ser el PAD un procedimiento eminentemente documental, la no concesión del informe oral no constituye una vulneración del derecho de defensa del investigado, ni deviene en un vicio del procedimiento**, siempre que se hubiera garantizado adecuadamente el derecho de defensa del investigado a través de sus descargos y/o alegatos.

Bajo ese marco, es pertinente señalar que, si bien este despacho ministerial, por motivos de agenda, teniendo en cuenta la cercanía de la fecha de prescripción del procedimiento disciplinario -y en aras de garantizar el pronunciamiento de instancia correspondiente- no ha programado la diligencia de informe oral solicitada por la investigada, lo cierto es que de la revisión de los documentos que obran en el expediente se observa que la misma ha sido emplazada válidamente en el presente procedimiento, producto de lo cual ha ejercido adecuadamente su

derecho defensa, tanto a través de la presentación de sus descargos (Carta Nº 003-2022-SMAF del 14 de marzo de 2022) como con la presentación de alegatos y medios de defensa adicionales (Carta de fecha 22 de diciembre de 2022, la misma que fue presentada luego de ser notificada con el informe de órgano instructor) habiendo sido ambos documentos objeto de valoración por parte de este órgano sancionador en el presente pronunciamiento.

En tal sentido, es estricta observancia a lo previsto por el Tribunal del Servicio Civil, la no concesión de un informe oral en el presente procedimiento disciplinario no deviene en una afectación al derecho de defensa de la investigada, ni se ha configurado como un vicio del procedimiento.

Que, en consecuencia, conforme a lo expuesto y luego del análisis de la documentación que obra en el expediente, este Órgano Instructor considera que se encuentra acreditado que la investigada ha incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, bajo el supuesto de negligencia en el desempeño de sus funciones, de tipo acción, al trasgredir su función establecida en el numeral 10 del artículo 125 del Reglamento de Organización y Funciones del MININTER, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-IN, así como, el numeral 7.4.9 del artículo 7.4 y numeral 7.5.1 del artículo 7.5 de la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP "Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales" aprobada por la Resolución Jefatural N° 0316-2015-ONAGI-J;

GRADUACION DE LA SANCION

Que, bajo estas premisas, observamos que el artículo 91 de la LSC prescribe lo siguiente:

> *"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 la presente Ley.*
> *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"* (El subrayado es nuestro).

En el presente caso, si bien el órgano instructor ha recomendado la imposición al investigado de la sanción de suspensión sin goce de remuneración por veinte (20) días, debe señalarse que dicha recomendación no resulta vinculante para este órgano sancionador, el mismo que efectuará la eventual graduación de la sanción a través de la presente resolución;

Estando a las consideraciones precedentes, habiéndose concluido que ha quedado acreditada la responsabilidad administrativa del investigado por la falta que se le imputa, corresponde la graduación de la sanción a imponerse, en base a los criterios de graduación de la sanción previstos en el artículo 87 de la LSC:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

> *"34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses* generales o en los bienes jurídicamente protegidos. *El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de* una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros (...).

36. *El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción".*

En el presente caso, se encuentra acreditado que la investigada emitió el acto administrativo que otorgó garantías personales el mismo día de llevado a cabo la audiencia, es decir sin respetar el plazo que ostentaban las partes para presentar sus medios probatorios, inobservando con ello los numerales 7.4.9 y 7.5.1 de la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP "Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales", aprobada por la Resolución Jefatural N° 0316-2015-ONAGI-J.

Siendo ello, así se verifica que la investigada ha contravenido una norma de orden público, afectando con ello el derecho a la defensa de las partes intervinientes, en específico del denunciante, vulnerándose con ello el debido procedimiento administrativo, situación toda que implica una lesión al principio de buena administración del Estado.

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

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades. (...)

41. De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas".

Sobre el particular, no obran en el expediente documentos que den cuenta de ocultamiento de comisión de la falta por parte de la investigada de que éste haya impedido su descubrimiento.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"42. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al grado de jerarquía, (...) existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados. (...).

44. Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una

falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.

45. *Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. (...). 46. En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor".*

La investigada se desempeña en el cargo de Subprefecta Distrital de Samegua, por lo que debía conocer las disposiciones contenidas en los **numerales 7.4.9 y 7.5.1 de la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP**, aprobada por Resolución Jefatural N° 0316-2015-ONAGI-J, las cuales describen el procedimiento a seguir, así como los plazos previstos para el otorgamiento de Garantías Personales; disposiciones que inobservó, emitiendo directamente la Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOI-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM del 21 de diciembre de 2018.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

> *"48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos".*

En el presente caso, la servidora ha señalado que no recibió capacitación por parte de MININTER para el adecuado ejercicio de sus funciones, habiéndose guiado por las indicaciones que le habría brindado un ex subprefecto.

Al respecto, si bien dicha situación no enerva su responsabilidad disciplinaria (habida cuenta que el procedimiento para el trámite y atención de las solicitudes de garantías personales se encuentra normado expresamente en una norma de carácter público), lo cierto es que la ausencia de capacitación en cuanto a la mecánica operativa de dicho trámite sí puede tomarse en consideración en calidad de atenuante a efectos de graduar la sanción correspondiente.

e) La concurrencia de varias faltas

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"50. Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias."

En el presente caso, la conducta atribuida a la investigada dio lugar a la comisión únicamente de falta contemplada en el literal d) del artículo 85 de la LSC, al transgredir los numerales 7.4.9 y 7.5.1 de la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP.

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

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"53. Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después".

De los actuados se identifica a la investigada como única responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.

g) La reincidencia en la comisión de la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"66. Por tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor".

De la lectura del Informe Escalafonario N° 106-2022-OGRH-OAPC del 17 de febrero de 2022 correspondiente a la investigada se advierte que no registra demérito alguno, por tanto, no es reincidente en la comisión de la falta imputada.

h) La continuidad en la comisión de la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta".

En el presente caso, no se advierte que la conducta de la investigada sea continua en el tiempo.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un "enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida. (...)

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.

73. En este punto, corresponde mencionar que en aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplen el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta sino que forma parte de la conducta propiamente dicha".

En el presente caso, no se advierte la existencia de un beneficio ilícitamente obtenido por la investigada como consecuencia de la falta cometida.

j) Naturaleza de la infracción

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

"75. (...) En cuanto a la Naturaleza de la infracción, Jacques Petit sostiene que la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción: de igual modo, la gravedad de la sanción es apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción. Así, por ejemplo no reviste la misma gravedad el incumplimiento del horario de trabajo que un acto de hostigamiento sexual pues en este último supuesto existen bienes jurídicos de mayor valía como la salud física y mental, la

integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas.

76. *Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho".*

Se advierte que la conducta de la investigada implicó una afectación al derecho a la defensa de las partes intervinientes, en específico del denunciante, vulnerándose con ello el debido procedimiento administrativo, lo cual hace que la naturaleza de la infracción sea grave.

k) Antecedentes del servidor:

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

> *"77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación (...)*

Se advierte que la investigada no registra méritos ni deméritos.

l) Subsanación voluntaria:

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

> *"78. De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.*

En el caso particular, se verifica que no se ha subsanado la falta antes del inicio del presente procedimiento, por lo que no confluye este elemento atenuante.

m) Intencionalidad en la conducta del infractor:

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

> *"85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria."*

En esa línea, en el caso concreto, se advierte que si bien la investigada voluntariamente otorgó garantías personales mediante Resolución de Subprefectura N° 224-2018-IN-VOL-DGIN/PR-MOQ/SPD-SAM[4] el mismo día de haberse llevado a cabo la audiencia única, lo cierto es que no se observa evidencia de que dicha acción hubiera sido efectuada con la intención de generar el prejuicio a las partes procesales, sino que la misma devendría en una actuación por negligencia ante la impericia en el trámite de los procedimientos de garantías personales.

n) Reconocimiento de responsabilidad:

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

> *"87. El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor. (...)*
>
> *89. Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante.*

La investigada ha reconocido la existencia de error en la atención de las solicitudes de garantías personales presentas ante su despacho y sindica que los mismos se debieron a la falta capacitación por parte de algunas Direcciones del Ministerio del Interior; por lo tanto, este órgano sancionador considera que -al margen de la causa alegada por la investigada para la incurrencia del error en la tramitación del procedimiento de garantías- esta ha reconocido su responsabilidad, por lo que resulta aplicable la atenuante en este extremo.

Que, en ese sentido, luego del análisis de las condiciones señaladas y valorando los principios **de razonabilidad y proporcionalidad** establecidos en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG; y, de los criterios de graduación de la sanción señalados en el artículo 87 de la LSC, este Órgano Sancionador nota que si bien la investigada incumplió la Resolución Jefatural N°

[4] Del 21 de diciembre de 2018.

0316-2015-ONAGI-J, que aprobó la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP "Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales", también es cierto que de la documentación que obra en el expediente administrativo se observa que la investigada no ha sido reincidente, no ha ocultado la comisión de la falta o impedido su descubrimiento ni se ha beneficiado ilícitamente con su actuar, y asimismo ha reconocido la falta, por lo que ponderando dichas circunstancias corresponde aplicar a la investigada la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (5) DÍAS**, la cual se encuentra regulada en el literal b) del artículo 88 de la LSC y en el artículo 102 del RGLSC;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; 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 Resolución Ministerial Nº 1520-2019-IN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR CINCO (5) DIAS** a la señora **SARA MILAGROS ALFARO FLORES**, al haberse acreditado la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber inobservado lo dispuesto en los numerales 7.4.9 y 7.5.1 de la Directiva N° 010-2015-ONAGI-DGAP "Directiva de Otorgamiento de Garantías Personales", aprobada por la Resolución Jefatural N° 0316-2015-ONAGI-J.

Artículo 2°.- DEVOLVER el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien se encargará de la notificación de la presente resolución A la señora **SARA MILAGROS ALFARO FLORES**, de conformidad con el régimen de notificaciones previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 3°.- PRECISAR que la presente resolución puede ser impugnada a través de recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; de conformidad a lo establecido en los artículos 118 y 119 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM.

Artículo 4°.- NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Administración de Personal y Compensaciones del Ministerio del Interior, para el registro de la sanción en el legajo personal correspondiente.

Regístrese y comuníquese

Vicente Romero Fernández
Ministro del Interior