

VISTOS:

El Informe N° D000002-2024-MIDIS/P65-OINST de fecha 26 de febrero de 2024, emitido por el Director Ejecutivo del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", en su condición de autoridad del Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el servidor **Enos Villalva Villa**, quien se desempeñaba como Jefe de la Unidad Territorial de Amazonas, 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 aplican a todos los servidores civiles bajo 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 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015, 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° 276, 728 y 1057 y la Ley N° 30057;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Reglamento General, corresponde al Órgano Sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, actuando en calidad de órgano sancionador, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General, el jefe de la Unidad de Recursos Humanos procede con emitir el acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, el PAD) en primera instancia y que contiene el pronunciamiento sobre la imputación de cargos realizada contra el señor **Enos Villalva Villa**, quien se desempeñaba como Jefe de la Unidad Territorial de Amazonas, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057- CAS Confianza;

Que, en el presente caso, se tiene que con el Oficio N° D000183-2022-PENSIÓN65-OCI de fecha 31 de agosto de 2022, el Órgano de Control Institucional (en adelante, el OCI), remitió a la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 004-2022-2-5963-AOP "Irregular evaluación de la información presentada por postulantes al proceso de convocatoria CAS N° 067-2021 "De gestores locales para el bono Yanapay" para la Unidad Territorial Amazonas", con la finalidad de que disponga e implemente las acciones que correspondan;

Que, el Órgano de Control Institucional a través del Informe de Acción de Oficio Posterior N° 004-2022-2-5963-AOP, denominado: "Irregular evaluación de la información presentada por postulantes al proceso de convocatoria CAS N° 067-2021 "De gestores locales para el bono Yanapay" para la Unidad Territorial Amazonas" de fecha 31 de agosto de 2022, señaló lo siguiente: *"La situación expuesta habría afectado la legalidad y transparencia del proceso de convocatoria*

CAS N° 067-2021 de “Gestores Locales para el Bono Yanapay” en la Unidad Territorial Amazonas, al evidenciarse irregularidades en la evaluación de los postores, al no descalificarse a dos postulantes pese a que no cumplían con los requisitos mínimos exigidos en las Bases (que el mismo evaluador elaboró y suscribió) respecto a la “Formación académica” y “Experiencia laboral”, afectando con ello la finalidad social de dichas contrataciones en tanto que se destinaron recursos públicos del Bono Yanapay para la contratación de profesionales idóneos acorde a la naturaleza de las labores a realizar, las cuales requieren contar con cierto tiempo de experiencia en trabajos de campo en temas sociales o labores similares para cautelar el buen desarrollo de las acciones de verificación domiciliaria, contacto con los beneficiarios del pago del subsidio monetario individual y coordinación con autoridades locales y comunales, entre otros aspectos operativos inherentes a los procesos de pago”;

Que, con el Proveído N° D002394-2022-PENSION65-DE de fecha 01 de setiembre de 2022, la Dirección Ejecutiva de la entidad trasladó a la Unidad Recursos Humanos el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 004-2022-2-5963-AOP, para las acciones correspondientes conforme a sus competencias;

Que, mediante el Memorando N° D000414-2022-PENSIÓN65-URH de fecha 20 de setiembre de 2022, la Unidad de Recursos Humanos derivó a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el deslinde de las responsabilidades administrativas correspondientes, el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 004-2022-2-5963-AOP elaborado por el Órgano de Control Institucional, en el cual se advierte la presunta comisión de falta administrativa disciplinaria en la que habría incurrido el servidor **Enos Villalva Villa**, en su condición de Jefe de la Unidad Territorial Amazonas, en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021;

Que, por tal motivo, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios mediante el Informe N°D000012-2023-PENSION65-STPAD, recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra el servidor **Enos Villalva Villa**, por la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por la infracción al numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del código de ética de la función pública;

Que, mediante la Carta N° D000075-2023-PENSION65-DE, de fecha 27 de febrero de 2023 el Director Ejecutivo en su condición de Órgano Instructor, siguiendo la recomendación de la Secretaria Técnica, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al señor **Enos Villalva Villa**, quien se desempeñaba como Jefe de la Unidad Territorial Amazonas, la cual fue notificada el 08 de marzo de 2023, conforme se aprecia del cargo notificación respectivo;

Que, así mismo mediante la Carta N°D000100-2023-PENSION65-DE, se concedió la ampliación del plazo para la presentación de descargos, solicitado por el servidor procesado;

Que, a través de la Carta S/ N, de fecha 05 de abril de 2023, el servidor procesado presentó sus descargos negando la comisión de los hechos imputados y alegando lo que considero pertinente para su defensa;

Que, al respecto el servidor **Enos Villalva Villa**, en su condición de Jefe de la Unidad Territorial Amazonas, en relación a los hechos que se le atribuyen en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021, habría infringido su deber de responsabilidad previsto en el numeral 6) del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el cual establece lo siguiente:

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”.

- 3.2 Asimismo, el accionar del servidor **Enos Villalva Villa**, en su condición de Jefe de la Unidad Territorial Amazonas, en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021, habría infringido lo establecido en el literal d) del artículo 7 y el artículo 9 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el cual señala lo siguiente:

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

“Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante”.

“Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita”.

- 3.3 Además, la conducta del servidor **Enos Villalva Villa**, en su condición de Jefe de la Unidad Territorial Amazonas, habría vulnerado las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021 (“Formación académica” y “Experiencia laboral”):

➤ Formación académica

FORMACION ACADEMICA				
A) Nivel Educativo		B) Grado(s)/situación académica y carrera / especialidad requeridos		C) ¿Colegiatura?
Incompleta Completa ☐ Primaria ☐ ☐ ☐ Secundaria ☐ ☐		☒ Egresado ☒ Bachiller ☒ Título/ Licenciatura Egresado de carrera técnica y/o bachiller universitario.		Si ☐ No ☒
☐ Técnica Básica (1 ó 2 años) ☐ ☒		☐ Maestría ☐ Egresado ☐ Grado		D) ¿Habilitación profesional? Si ☐ No ☒
☐ Técnica Superior (3 ó 4 años) ☐ ☒				
☐ Universitaria ☐ ☒		☐ Doctorado ☐ Egresado ☐ Grado		

➤ Experiencia laboral:

III. EXPERIENCIA

Experiencia General									
Indique la cantidad total de años de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.									
Experiencia general: Un (01) año									

Experiencia Específica									
A. Indique el tiempo de experiencia requerida para el puesto en la función o la materia:									
Experiencia específica: Un (01) año en trabajos de campo en temas sociales, ventas en campo, encuestas o investigaciones de tipo socio-económico o labores similares.									
B. En base a la experiencia requerida para el puesto (parte A), señale el tiempo requerido en el sector público :									
C. Marque el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia; ya sea en el sector público o privado:									
	Practicante Profesional	X	Auxiliar o Asistente		Analista		Especialista		Jefe/ Gerente / director.
* Mencione <u>otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia</u> ; en caso existiera algo adicional para el puesto.									

Que, de conformidad con lo expresado por el Tribunal del Servicio Civil, en el fundamento 48 de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR-TSC¹, el mismo señala que: “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. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el T.Ú.O de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta”.

Que, estando a lo señalado y de los hechos expuestos en el caso que nos ocupa, la conducta del servidor **Enos Villalva Villa**, habría vulnerado el numeral 6) del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, respectivamente, tipificándose así la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: “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”. En concordancia, con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Sobre el proceso CAS N° 067-2021, para la contratación de tres (03) gestores de campo temporal para la Unidad Territorial Amazonas

¹ El citado fundamento constituye precedente administrativo de observancia obligatoria.

Que, la referida convocatoria CAS, tenía como objeto: “Contratar los siguientes servicios CAS temporales destinados a brindar apoyo en las implementación de las acciones para la ejecución de las medidas adicionales extraordinarias orientadas a reducir el impacto negativo en la economía de los ciudadanos afectados por las medidas implementadas a nivel nacional para hacer frente a la pandemia originada por el Covid-19, que coadyuven para la entrega del subsidio monetario complementario aprobado mediante el Decreto de Urgencia N° 080-2021; en el Programa de Pensión 65”;

Que, cabe señalar que, el servidor **Enos Villalva Villa** en su condición de Jefe de la Unidad Territorial Amazonas solicitó a la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, la necesidad de la contratación de 03 gestores de campo temporal para la citada unidad territorial, es por ello que, elaboró y remitió los términos de referencia para la referida contratación mediante el Informe N° D000042-2021-PENSION65-UT AMAZONAS, suscribiendo las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021, teniendo a su cargo, la conducción y evaluación² de la información y documentación presentada por los postulantes en el marco del proceso CAS mencionado;

Que, según las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021 para la contratación de tres (03) gestores de campo temporal para la Unidad Territorial Amazonas, respecto a la “formación académica”, se exigió los siguientes requisitos:

A) Nivel educativo	B) Grado (s)/situación académica
Técnica básica (1 o 2 años)	Egresado de la carrera técnica
Técnica superior (3 o 4 años)	Egresado de la carrera técnica
Universitaria	Bachiller/Título

Que, asimismo, en relación a la “experiencia” las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021, para la contratación de tres (03) gestores de campo temporal para la Unidad Territorial Amazonas, exigía los siguientes requisitos:

Experiencia	Tiempo
General	Un (1) año
Específica	Un (1) año, en trabajos de campo en temas sociales, ventas en campo, encuestas o investigaciones de tipo socio económico o labores similares.

Que, además, las referidas bases de la citada convocatoria CAS, respecto a la modalidad de postulación señalaban lo siguiente:

² Numeral 5 del Memorando N° D000285-2022-PENSION65-URH de fecha 30 de junio de 2022, a través del cual la Unidad de Recursos Humanos, señala lo siguiente: “De acuerdo a lo indicado en el Decreto de Urgencia N° 080-2021, en el cual nos exonera del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057, y por no ser una contratación CAS regular, si no contratación directa, no se conformó un comité evaluador; en ese sentido, siendo los jefes de las Unidades Territoriales responsables de la conducción y de la necesidad que presentan sus Unidades a cargo, se les derivó para la respectiva evaluación”.

Postulación vía electrónica:

Las personas interesadas en participar en el proceso que cumplan con los requisitos establecidos, deberán enviar en un (01) solo archivo en formato PDF al correo electrónico convocatorias2@pension65.gob.pe dentro del horario y fecha establecida en el cronograma, adjuntando los Anexos 01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07 debidamente firmados y foliados incluyendo el CV documentado (debidamente llenado y firmado en cada hoja, cargadas en formato PDF), indicando en el asunto del correo PROCESO DE CONVOCATORIA CAS N° 067-2021, el Código (Deberá considerar la Provincia que desea postular considerando el cumplimiento del perfil de puesto) y Apellidos y Nombres, caso contrario NO se evaluará lo presentado. EJEMPLO: ASUNTO CAS N° 065-2021-CODIGO: 78-2021-AGUIRRE MORALES MARLENE.

La información consignada en Anexos 01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07 (Formato de Postulación 2021) tienen carácter de Declaración Jurada, por lo que el/la postulante será responsable de la información consignada en dichos documentos y se somete al proceso de fiscalización posterior que lleve a cabo la entidad.

NOTA:

- Las postulaciones que presenten en otro formato no serán consideradas aptas/os para el proceso.
- Los Anexos y CV documentado deberán de escanear en un solo solo formato PDF y tener en cuenta la capacidad del correo en 8MB.
- El postulante que envíen dos o más correos solo se le considerará el primer correo enviado en la presente evaluación curricular.

Que, a través del correo electrónico institucional (evillalva@pension65.gob.pe) de fecha 17 de setiembre de 2021, el servidor **Enos Villalva Villa** en su condición de jefe de la Unidad Territorial de Amazonas, remitió a la Unidad de Recursos Humanos (personal de la Unidad de Recursos Humanos: Giovanna Uribe Jiménez, Luis Alberto Cuadros Espinoza y Hugo Galindo Paravecino), los resultados de la evaluación curricular efectuada en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021, para la contratación de tres (03) gestores de campo temporal para la referida unidad territorial, conforme a la siguiente imagen:

PENSIÓN 65Giovanna Uribe Jimenez <guribe@pension65.gob.pe>**Resultados Evaluación Procesos CAS 67 y 68 UT Amazonas**

1 mensaje

Enos Villalva Villa <evillalva@pension65.gob.pe>

17 de septiembre de 2021, 18:49

Para: Convocatorias 2 <convocatorias2@pension65.gob.pe>Cc: Giovanna Uribe Jimenez <guribe@pension65.gob.pe>, Luis Alberto Cuadros Espinoza <lcuadros@pension65.gob.pe>, Hugo Galindo Paravecino <hgalindo@pension65.gob.pe>

Muy buenas tardes:

Por la presente adjunto los resultados de la evaluación curricular efectuada en los Procesos CAS 67 y 68 UT Amazonas, para los fines pertinentes.

Atentamente:

--

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social**pensión65**
responsabilidad para toda la persona

ISO 9001:2015 - ISO 37001:2016

Enos Villalva Villa
Jefe de la Unidad Territorial Amazonas
Programa Nacional de Asistencia Solidaria - Pensión 65

☎ +(51) 943117227 - WhatsApp

✉ evillalva@pension65.gob.pe

📍 Jr. La Merced N° 792 - Chachapoyas - Amazonas

📱 /Pensión 65

2 adjuntos Evaluacion Curricular 067-2021.xlsx
90K Evaluacion Curricular 068-2021.xlsx
91K

Que, por tal motivo, a través del portal institucional (www.gob.pe/pension65), con fecha 20 de setiembre de 2021, la entidad publicó el resultado final de la evaluación curricular efectuada por el servidor **Enos Villalva Villa** en su condición de jefe de la Unidad Territorial Amazonas, respecto a los ganadores de la convocatoria CAS N° 067-2021, para la contratación de tres (03) gestores de campo temporal para la referida unidad territorial, conforme se muestra en la siguiente imagen:

EVALUACIÓN CURRICULAR CAS N° 067-2021**UNIDAD: UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS****CARGO: GESTOR DE CAMPO**

N°	Postulantes	DNI	Puntaje Total Curricular	Puntaje Total Ponderado Curricular	Resultado Calificación	Observación
			100%	60		
1	BRAVO CHICOMA, GREYCI LISSETH	75047449	67.5	40.5	CALIFICA	GANADOR - CODIGO 080
2	GAVIDIA VASQUEZ, DEYSY MARILU	72630668	98.0	58.8	CALIFICA	GANADOR - CODIGO 078
3	CASTRO PIZARRO, MERCEDES	33430744	84.5	50.7	CALIFICA	GANADOR - CODIGO 079
4	MURGA VALDERRAMA, VICTOR ALAIN	40641096	7.2	4.3	DESCALIFICADO	
5	JARA ROJAS, FRANCK EDISON	43138665	7.2	4.3	DESCALIFICADO	

IMPORTANTE:

- Los/las postulantes GANADOR/A deberán descargar los formatos de vinculación laboral CAS (<https://www.pension65.gob.pe/convocatorias/>) para la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios y enviarlos al correo: convocatorias@pension65.gob.pe debidamente llenados, debiendo consignar en el asunto **CONVOCATORIA N° XXX – COD XXXX – NOMBRES Y APELLIDOS**.
- El ganador deberá presentar de manera **OBLIGATORIA** todos los documentos solicitados en el numeral **XI SUSCRIPCION Y REGISTRO DE CONTRATO** de las bases del proceso de convocatoria.
- La recepción de los formatos será en el horario de Lunes a Viernes de 8:30am hasta las 5:30pm, hasta el 28 de setiembre de 2021.

Lima, 20 de setiembre de 2021.

Que, es así que, con fecha 22 de setiembre de 2021, las ganadoras de la convocatoria CAS N° 067-2021, Greyci Lisseth Bravo Chicoma y Mercedes Castro Pizarro suscribieron con la entidad sus contratos CAS N° 331-2021-MIDIS/P65 y N° 351-2021-MIDIS/P65, respectivamente;

Que, el presente caso, se le imputa al servidor **Enos Villalva Villa** en su condición de jefe de la Unidad Territorial de Amazonas, la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por la infracción al deber de responsabilidad, previsto en el numeral 6) del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, por haber evaluado de manera irregular la información y documentación presentada por las postulantes Mercedes Castro Pizarro y Greyci Lisseth Bravo Chicoma en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021, lo que generó la contratación de las mencionadas postulantes, a pesar que, no reunían los requisitos mínimos establecidos en las bases de la referida convocatoria;

Que, ahora bien, en el caso que nos ocupa de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo, se logra advertir que:

- Que, en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021, la postulante Mercedes Castro Pizarro remitió el “Anexo N° 02 - Resumen Curricular del Postulante”, en el cual consignó tener estudios técnicos en el “CETPRO Chachapoyas”, señalando que, tenía la condición de egresada, como se puede observar en la siguiente imagen:

FORMACION ACADEMICA: (*) Consignar la fecha de expedición del Título, Grado Académico o Certificado de Estudios Secundarios concluidos, según corresponda. (**) En caso contar con su Constancia de Egresado de Educación Universitaria o Educación Técnica declararlo en el ítem que corresponde.					
TIPO DE FORMACION	CENTRO DE ESTUDIOS	PROFESION O ESPECIALIDAD	NIVEL ESTUDIOS ALCANZADO (incompleto, egresado, titulado)	FECHA DE EXPEDICION (constancia, certificado, título) dd/mm/aaaa (*)	Nº Folio del documento
SECUNDARIA					
EGRESADO DE EDUCACIÓN TÉCNICA (**)					
ESTUDIOS TECNICOS	CETPRO CHACHAPOYÁS	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA	egresado	02/11/2020	41
EGRESADO DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA (**)					
BACHILLER UNIVERSITARIO/					
TÍTULO UNIVERSITARIO					

Que, como se puede apreciar, conforme a lo consignado por la postulante Mercedes Castro Pizarro -estudios técnicos en el "CETPRO Chachapoyas"-, la misma no cumplía con los requisitos mínimos exigidos en los términos de referencia, respecto a educación técnica (Técnica básica o superior - Egresado de la carrera técnica), debiendo ser descalificada. Puesto que, para acreditar dicha condición (egresada), presentó la siguiente constancia:

CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA
"CHACHAPOYAS"

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA "CHACHAPOYAS"

La que al final suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, doña, **MERCEDES CASTRO PIZARRO**, identificada con DNI N° 33430744, ha concluido satisfactoriamente los estudios de "OFIMÁTICA", para obtener el título de **AUXILIAR DE COMPUTACION E INFORMÁTICA**, tal como consta en los archivos de la Institución.

Se expide la presente a solicitud verbal de la interesada para los fines que estime conveniente.

Chachapoyas, 02 de Noviembre del 2020

AESR(e)CETPRO —CH

[Firma]

[Sello]

CERTIFICADO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES COPIA DEL ORIGINAL QUE SE TIENE A LA VISTA
Registro N° 043-2021
Fecha 24/10/2021
Cecilia Vargas Mendoza
FOLIO 001
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
Programa Nacional de Asistencia Solidaria "PENSIÓN 65"

Que, cabe acotar que, la Resolución Viceministerial N° 188-2020-MIWEDV que aprueba el documento normativo denominado "Lineamientos Académicos Generales para los Centros de Educación Técnico-Productiva", señala que, las constancias de egreso acreditan que el estudiante ha concluido satisfactoriamente todas las unidades didácticas y experiencias formativas vinculadas a un programa de estudio. Además, señala que la constancia de egreso se emite conforme al modelo definido por el CETPRO (Anexo N° 2 de la citada resolución ministerial), el cual indica claramente en el encabezado "Constancia de Egreso" y en el contenido del mismo, se deja

constancia expresa que el estudiante “ha aprobado la totalidad de las unidades didácticas” de acuerdo con el plan del programa de estudio correspondiente;

Que, de ahí que, el servidor **Enos Villalva Villa** como jefe de la Unidad Territorial de Amazonas, en su condición de responsable de evaluar la documentación e información (Anexo N° 02 - Resumen curricular del postulante y la documentación presentada), presentada por la postulante Mercedes Castro Pizarro en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021, no debió admitir dicho documento, ya que, el mismo solamente deja constancia que la postulante ha concluido satisfactoriamente los estudios de “Ofimática”, para obtener el título de “Auxiliar de Computación e Informática”; por lo tanto, dicho documento no era suficiente para acreditar que la postulante tenía la condición de egresada de alguna carrera técnica; correspondiendo la descalificación de la misma en la referida convocatoria CAS;

Que, respecto a los requisitos mínimos exigidos en los términos de referencia, en relación a educación técnica (Técnica básica o superior - Egresado de la carrera técnica), la postulante Mercedes Castro Pizarro debió ser descalificada y no haber sido declarada como una de las ganadoras de la convocatoria CAS N° 067-2021, lo que originó que dicha postulante se vincule laboralmente con la entidad;

Que, de otro lado, la postulante Mercedes Castro Pizarro en el Anexo N° 02 - Resumen curricular del postulante, consignó contar con una experiencia general de diez (10) años y un (01) mes; sin embargo, se advierte que dicha experiencia laboral corresponde desde el año 1996 hasta el año 2019. Asimismo, la referida servidora en relación a su experiencia específica declaró contar con un (1) año y diez (10) meses, la misma que comprende desde el año 2003 al 2018. Conforme se puede apreciar de lo declarado por la referida postulante:

EXPERIENCIA LABORAL: <i>Considerar únicamente la experiencia laboral que cuente con el debido sueldo, los cuales deben acreditar la permanencia en el cargo/juicio, con una duración mayor a un mes. Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales, para los casos donde se requiere primaria o secundaria, se contabilizará cualquier experiencia laboral.</i>						
EXPERIENCIA GENERAL: Empezar por la experiencia más reciente						
N°	NOMBRE DE LA ENTIDAD O EMPRESA	CARGO DESEMPEÑADO	FECHA DE:		TIEMPO EN EL CARGO Años y lo meses	N° Folio del documento
			INICIO dd/mm/aaaa	FIN dd/mm/aaaa		
1.	Gobierno Regional Amazonas	Personal de Apoyo en el Área de Secretaría	29/02/2019	03/06/2019	03 meses	07
2.	Estudio Contable Constitución & Asesoría empresarial Integral SRL	Secretaría	03/06/2018	31/12/2018	06 meses	14
3.	ONPE	Coordinadora Distrital	10/09/2018	15/10/2018	01 mes	13
4.	Abeja Medical E.I.R.L.	Recepcionista	11/01/2018	02/03/2018	03 meses	15
5.	Hospital Municipal de los Olivos	Asistente Administrativo	02/03/2015	30/07/2016	01 año y 5 meses	16
6.	PISERSA	Operador de Limpieza	17/12/2008	31/12/2011	03 años	12
7.	CNPE	Coordinador de mesa	19/05/2005	07/11/2005	06 meses	03

		PERÚ		Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social		Viceministerio de Prestaciones Sociales		Programa Nacional de Asistencia Solidaria PENSIÓN 65	
---	--	-------------	--	--	--	--	--	---	--

8.	AMAZONAS CLEANERS S.R.L.	Operario de Lavandería	04/01/2003	05/03/2004	00 meses	06
9.	Municipalidad de COHECHAN	Ponente en los talleres de capacitación	01/09/2003	31/12/2003	04 meses	02
10.	Municipalidad Distrital de San Francisco de Yesso	Secretaría	01/01/1996	31/12/1996	03 años	01
Tiempo Total de la Experiencia General			Años y/o meses: 10 años y 01 mes.			

EXPERIENCIA ESPECÍFICA: Empezar por la experiencia más reciente, detallar los trabajos que califiquen para la experiencia específica requerida, mencionar solo tres funciones principales acorde al perfil solicitado.						
N°	NOMBRE DE LA ENTIDAD O EMPRESA	CARGO DESEMPEÑADO	FECHA DE:		TIEMPO EN EL CARGO Años y lo meses	N° Folio del documento
			INICIO dd/mm/aaaa	FIN dd/mm/aaaa		
1.	ONPE	Coordinadora Distrital	10/09/2018	15/10/2018	01 mes	13
Breve descripción de tres (03) funciones desempeñadas: a). Capacitación, supervisando su correcta utilización del material electoral. b). Coordinación con las autoridades civiles, policiales y militares. c). Supervisión de las labores realizadas por el personal de la ODPE; procesamiento de resultados, cierre de la ODPE, entrega de informe final y de gestión.						
2.	Hospital Municipal de los Olivos	Asistente Administrativo	02/03/2015	30/07/2016	01 año y 5 meses	16
Breve descripción de tres (03) funciones desempeñadas: a). Brindar atención al público para el correcto uso de las historias clínicas. b). Verificar la entrada y salida de las historias clínicas generando las nuevas historias clínicas. c). Realizar informes médicos de acuerdo a cada historia clínica del paciente con la previa supervisión del doctor que atendió al paciente.						
3.	Municipalidad de COHECHAN	Ponente en los talleres de capacitación	01/09/2003	31/12/2003	04 meses	02
Breve descripción de tres (03) funciones desempeñadas: a). Capacitar a los padres de familia en los temas de relaciones humanas y realidades educativas mediante trípticos, folletos, diapositivas, etc. b). Capacitar a la comunidad en general en los temas de relaciones humanas y realidades educativas mediante trípticos, folletos, diapositivas, etc. c).						
4.						
Breve descripción de tres (03) funciones desempeñadas: a). b). c).						
Tiempo Total de la Experiencia Específica			Años y/o meses: 1 AÑO Y 10 MESES			

En caso de que la información consignada se encuentre incompleta, ilegible, imprecisa y/o errada, el postulante quedará automáticamente descalificado del proceso de evaluación. Toda información que no haya sido informado en el presente formato, no será tomado en cuenta en la evaluación.

Fecha: 09/ Setiembre / 2021

Firma
DNI: 33430744

Que, teniendo en cuenta que, se encuentra acreditado que la postulante Mercedes Castro Pizarro al momento de su postulación a la convocatoria CAS N° 067-2021, no tenía la condición de egresada de una carrera técnica, y que la experiencia laboral (general y específica), se computaría para el caso de la referida postulante desde que está, haya egresado de una carrera técnica. Por lo tanto, dicha postulante tampoco cumpliría con el requisito mínimo exigido para la "Experiencia

General y Específica”; conforme a lo señalado en las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021. A pesar de ello, fue declarada ganadora de dicho proceso CAS;

Que, además, se ha podido corroborar que, la postulante Mercedes Castro Pizarro al momento de su postulación remitió la documentación requerida a través de 02 correos electrónicos, en uno de ellos consignó que, postulaba al proceso CAS identificado con código 078-2021 y en otro correo electrónico ambos del día 13 de setiembre de 2021, registró su postulación al proceso CAS con código 079-2021, teniendo en cuenta que, según las bases del proceso CAS N° 067-2021, los postulantes son responsables de la información remitida. A pesar de ello, el jefe de la Unidad Territorial Amazonas no descalificó a la referida postulante y muy por el contrario la declaró ganadora de la citada convocatoria con código 079-2021 (los archivos remitos superaron el límite de los 8 MB permitidos en la convocatoria CAS);

Que, por su parte, respecto a la postulante Greyci Lisseth Bravo Chicoma, ganadora de la convocatoria CAS N° 067-2021, dicha postulante consignó en el “Anexo N° 02 - Resumen Curricular del Postulante”, contar con una experiencia general y específica de dos (2) años y siete (7) meses en dos empresas: Restaurant La Rosa Náutica E.I.R.L y Hostal San Francisco S.A.C, conforme se muestra a continuación:

EXPERIENCIA LABORAL: <i>Considerar únicamente la experiencia laboral que cuente con el debido sueldo; los cuales deben acreditar la permanencia en el cargo/puesto, con una duración mayor a un mes. Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales, para los casos donde se requiere primaria o secundaria, se contabilizará cualquier experiencia laboral.</i>						
EXPERIENCIA GENERAL: Empezar por la experiencia más reciente						
N°	NOMBRE DE LA ENTIDAD O EMPRESA	CARGO DESEMPEÑADO	FECHA DE:		TIEMPO EN EL CARGO Años y lo meses	N° Folio del documento
			INICIO dd/mm/aaaa	FIN dd/mm/aaaa		
1.	Restaurant La Rosa Náutica E.I.R.L	Atención al cliente	06-07-2019	06-07-2021	2 años	16
2.	Hostal San Francisco S.A.C.	Recepcionista y Housekeeping	03-01-2017	03-08-2017	7 meses	17
Tiempo Total de la Experiencia General			Años y/o meses.		2 años / 7 meses	

EXPERIENCIA ESPECÍFICA: Empezar por la experiencia más reciente; detallar los trabajos que califiquen para la experiencia específica requerida; mencionar solo tres funciones principales acorde al perfil solicitado.						
N°	NOMBRE DE LA ENTIDAD O EMPRESA	CARGO DESEMPEÑADO	FECHA DE:		TIEMPO EN EL CARGO Años y lo meses	N° Folio del documento
			INICIO dd/mm/aaaa	FIN dd/mm/aaaa		
1.	Restaurant La Rosa Náutica E.I.R.L	Atención al cliente	06-07-2019	06-07-2021	2 años	16
Breve descripción de tres (03) funciones desempeñadas: a). Toma de pedidos y órdenes. b). Atender cualquier duda del cliente. c). Realizar el cobro de las órdenes.						
2.	Hostal San Francisco S.A.C.	Recepcionista y Housekeeping	03-01-2017	03-08-2017	7 meses	17
Breve descripción de tres (03) funciones desempeñadas: a). Dar la bienvenida y registrar al huésped. b). Dar soluciones a los problemas de manera inmediata. c). Limpieza de las habitaciones.						
Tiempo Total de la Experiencia Específica			Años y/o meses.		2 años / 7 meses	

Que, sí, de la revisión de la documentación que sustenta la información consignado por la postulante Greyci Lisseth Bravo Chicoma en el “Anexo N° 02 - Resumen Curricular del Postulante” (respecto a la experiencia general y específica), se observa que, dicha postulante no cumplía con

el año de experiencia laboral (general y específica), exigido en las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021, para acceder al puesto de gestor de campo para la unidad territorial Amazonas, ya que, de su experiencia laboral desde su condición de egresada de la carrera universitaria de “Administración Hotelera y de Servicios Turísticos” (01 de agosto de 2020), solo contabilizaba un tiempo de 11 meses y 4 días (Restaurant La Rosa Náutica E.I.R.L), puesto que, su experiencia laboral en el Hostal San Francisco S.A.C era anterior a la fecha de egreso de su carrera universitaria, no siendo válido dicho tiempo, para el cómputo de su experiencia general y específica;

Que, siendo así, se advierte que la postulante Greyci Lisseth Bravo Chicoma no cumplía con los requisitos mínimos exigidos en las bases de la convocatoria CAS N° 067-202, en relación a la “Experiencia General y Específica”; pese a ello, el Jefe de la Unidad Territorial Amazonas declaró a dicha postulante como ganadora de la referida convocatoria CAS, lo que originó que dicha postulante se vincule laboralmente con la entidad a través del contrato CAS N° 331-2021-MIDIS/P65;

Que, antes de proceder con el análisis de los hechos imputados y la contrastación, en base a las pruebas que obran en autos, sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa, en virtud a los cargos atribuidos al procesado con el acto de inicio del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, debemos tener en consideración el hecho de que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o servidores adquieren una vinculación con el Estado, por medio del cual se permite el ejercicio del ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, puesto que se les impone mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse éticamente en el ejercicio de sus funciones;

Que, sobre la relación especial de sujeción y el fundamento del derecho disciplinario, GOMEZ PAVAJEAU³ sostiene que: *“el derecho comparado y la jurisprudencia constitucional han entendido que, entre el servidor público y el estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la administración pública...”*. Ello es particularmente relevante, en casos como el examinado, en el cual tenemos la presunta contravención a deberes atribuibles a todo servidor público en el marco de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, así mismo, MARINA JALVO⁴ refiere que: *“Cuando el elemento característico del servicio al Estado reside en la fuerza particular mediante la cual éste se adueña de la persona que le sirve, no es extraño que la prestación de dicho servicio aparezca rodeada de especiales notas de devoción, fidelidad y abnegación personal. Estas notas, según se advierte O. MAYER, más que traducirse en deberes propiamente dichos, configuran el espíritu que debe animar la conducta profesional y personal del funcionario. La exigencia de fidelidad, sin embargo, no queda remitida a un plano abstracto, sino que cobra virtualidad en el rigor con que se vigila y se obliga al cumplimiento de todas las obligaciones que integran la relación de servicio. El espíritu de fidelidad a la Administración que, entendido como una completa adhesión a los intereses de ésta, debe animar la conducta de los funcionarios ha permitido señalar el ‘contenido prevalentemente ético’ de sus deberes”*;

Que, tomando en cuenta las ideas expuestas, debemos empezar por examinar que el procesado señaló en su descargo, de manera principal lo siguiente:

➤ Con respecto a la señora Mercedes Castro Pizarro:

³ GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. 2011. El derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. Revista de Derecho Penal y Criminología. Número 32, Volumen 92 (junio 2011), 115-154. Universidad Externado de Colombia, pág. 127, disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/2963/2607>

⁴ MARINA JALVO, Belén. 2006. El Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos. 3ra Edición, octubre 2006, Editorial Ex Nova S.A., pág. 57, disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=waVzfEGGWrOC&pg=PA17&source=gbv_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false

- Dicha postulante consignó en el “Anexo N° 02 - Resumen Curricular del Postulante”, contar con una experiencia general y específica de dos (2) años y siete (7) meses.
 - Para precisar que los documentos, exigidos en las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021, para acceder al puesto de gestor de campo para la unidad territorial Amazonas, hace mención que la postulante estudio la carrera técnica de auxiliar de computación e informática, hay que tener en cuenta que el curso de ofimática es un adicional a la carrera técnica que ha estudiado es decir un curso complementario ya que de acuerdo a las bases del proceso CAS en FORMACIÓN ACADÉMICA, menciona que el nivel educativo también está considerado TÉCNICA BÁSICA (1 a 2 años), además en dicho documento precisa *“que concluyo satisfactoriamente el curso para obtener el TÍTULO de auxiliar de computación e informática”*.
 - Así mismo, se puede evidenciar del Oficio N° 0120-2022-GOB-REGAMAZONAS-DRE/DIE-CETPRO-CH de fecha 24 de mayo de 2022, que dicha casa de estudio en ningún momento negó que la ex servidora haya cursado estudios en dicha institución educativa, además se precisa que al momento de la evaluación de los documentos se consideró para la obtención del título, por lo que, se le considero como egresada.
 - Con respecto a la postulación en 02 correos electrónicos se hace mención que la postulante remitió su información consignada dentro del cronograma establecido y no es responsabilidad del evaluador si la línea de internet falla y ante la falta del servicio de red en la oficina se ha tenido que emplear el Wi Fi del celular institucional cuya señal se cortaba en ciertos periodos de tiempo, lo que presumiblemente deja entre ver que quizás la postulante aun así remitió dichos documentos digitales a tanta insistencia por la saturación de las falencias del internet; motivo por cual generó dicha duplicidad en el envío. Sin embargo, ello no significa que se le haya favorecido en desmedro de cualquier otro postulante, sino que su actuar se ha ceñido al ejercicio del control de la información presentada de manera superficial, dada la posición del Principio de veracidad y de la buena fe.
- En relación a la señora Greyci Lisseth Bravo Chicoma:
- Con respecto al año de egreso de dicha ex servidora, la casa de estudio expide una constancia de egresado y en dicho documento precisa que concluyo sus estudios de Ciencias Empresariales en el semestre académico 2020 - I (1ro de agosto del 2020), pero fue expedido el 06 de setiembre del 2021.
 - Si se toma en cuenta desde esa fecha de egreso (tal como lo precisa el documento) en adelante y tomando como base el inicio del proceso CAS N° 067-2021, Greyci Lisseth Bravo Chicoma, la ex servidora si reunía el año de experiencia general (hay que tener en cuenta que dicha empresa Restaurante La Rosa Náutica EIRL expidió dicho documento el 06 de julio del 2019 pero se contabilizo a partir del 01 de agosto del 2020 la experiencia general).
 - Con respecto a la experiencia especifica esta se relacionó a las ventas ya que la ex servidora laboraba en el Restaurante “La Rosa Náutica EIRL” y como detalla en su descripción, ella tomaba pedidos del cliente, atendía cualquier inquietud del cliente cobraba las ordenes (Se considero “Labores Similares” porque estaba relacionado a las ventas)
- Así mismo, señaló que es preciso tener en cuenta una especial circunstancia, pues para el proceso CAS N° 067-2021 no hubo casi postulantes, tal como se detalla en el

cuadro y existía el riesgo de que caiga dicho proceso, lo que no podía permitirse por la exigencia de la Sede Central para que se logre contratar a quien cumpla mínimamente los requisitos y no se pierda el presupuesto asignado por el Gobierno Central para la distribución del apoyo económico YANAPAY; y, a pesar de llevar a cabo un proceso de contratación contra el reloj se trató de ser lo más minucioso con la evaluación de los postulantes y lo que se tenía era poca participación conforme se detalla a continuación.

- Otro factor importante es que en ese distrito existía la alta demanda de perceptores del bono Yanapay y no se contaba con promotor en ese distrito de la provincia para que pueda estar en el acompañamiento durante todo ese tiempo con dedicación exclusiva.

Que, luego de lo expuesto corresponde determinar si existe o no responsabilidad administrativa disciplinaria en el servidor procesado en torno a la falta atribuida en su contra. Para ello, corresponde analizar las pruebas de cargo y descargo que obran en los actuados del presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, en este sentido, corresponde tener presente que, los jefes de las Unidades del programa tuvieron la responsabilidad de determinar la necesidad de la contratación de personal en sus unidades para brindar apoyo en la implementación de las acciones para la ejecución de las medidas adicionales extraordinarias orientadas a reducir el impacto negativo en la economía de los ciudadanos afectados por las medidas implementadas a nivel nacional para hacer frente a la pandemia originada por el Covid-19, coadyuvando a la entrega del subsidio monetario complementario aprobado mediante el Decreto de Urgencia N° 080-2021, (Bono Yanapay); el cual en su artículo 12 exoneraba a la entidad, de realizar un concurso público, para la contratación de dichos servidores, por lo que, en el caso concreto, el jefe de la Unidad Territorial Amazonas **Enos Villalva Villa**, fue responsable de elaborar los Términos de Referencia y suscribir las Bases del proceso de selección de personal para su Unidad Territorial; adicionalmente, tuvo a su cargo, la conducción del proceso y la evaluación de la información presentada por los postulantes en el proceso CAS N° 067-2021, para la contratación de tres (3) plazas de “Gestor de Campo”;

Que, respecto a la evaluación de la señora Mercedes Castro Pizarro, el procesado no ha logrado desvirtuar la imputación en su contra, pues ha señalado que la postulante estudio la carrera técnica de auxiliar de computación e informática, y que el curso de ofimática es un adicional o complementario a la carrera técnica que estudiada por la señora Castro Pizarro; sin embargo de la verificación del anexo 02, se encuentra acreditado que, la mencionada señora declaró contar solo con estudios técnicos, y no ser egresada de carrea técnica, tal como lo requería el perfil del puesto; así mismo para acreditar dichos estudios, presentó una constancia de estudios de fecha 02 de noviembre de 2020, emitida por el Centro de Educación Técnico Productiva “Chachapoyas”, sin embargo dicho documento no corresponde a una “Constancia de Egresado” de una carrera técnica; por cuanto no acredita la condición de “egresada” de los estudios técnicos de “Computación e Informática” en el CETPRO “Chachapoyas”, sino solamente y tal y como lo señala de manera expresa la constancia que, concluyó satisfactoriamente los estudios de “Ofimática”, para obtener el título de “Auxiliar de Computación e Informática”, ósea no se trata de un curso adicional o complementario sino de un curso propio de la carrera; por lo que el servidor procesado al momento de la evaluación, no debió admitir dicho documento, por cuanto la postulante había declarado tener sólo estudios técnicos y además la constancia presentada no acreditaba que tenga la condición de egresada en alguna carrera técnica, correspondiendo la descalificación de la postulante, sin embargo el procesado validó dicha constancia, lo que habría permitido que se tenga por cumplido con el requisito de la formación profesional, de manera indebida;

Que, así mismo, también está acreditado que la señora Mercedes Castro Pizarro declaró en el Anexo N° 02 contar con una experiencia general de diez (10) años y un (01) mes; sin embargo, se advierte que toda su experiencia laboral corresponde a los años 1996 al 2019, la

cual es incluso anterior al año 2020, año en el que declaró tener la condición de egresada de estudios técnicos en el “CETPRO Chachapoyas” (02/11/2020); igualmente declaro contar con una experiencia específica de un (1) año y diez (10) meses; sin embargo, se advierte que su experiencia específica declarada corresponde a los años 2003 al 2018; al respecto no debió considerarse la experiencia general ni la específica por cuanto ambas se debían computar desde la fecha de egreso de la carrera técnica, sin embargo el procesado validó de manera indebida la supuesta experiencia declarada, permitiendo ello que se tenga por cumplido el requisito de la experiencia general y específica;

Que, por lo tanto, se encuentra acreditado que la señora Mercedes Castro Pizarro al momento de su postulación a la convocatoria CAS N° 067-2021, no tenía la condición de egresada de una carrera técnica, y dado que la experiencia laboral (general y específica), se computaba - para el caso de la referida postulante- desde el egreso de una carrera técnica, resulta claro que dicha postulante tampoco cumplía con el requisito mínimo exigido para la “Experiencia General y Específica”; conforme a lo señalado en las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021, no obstante fue declarada ganadora de dicha convocatoria CAS;

Que, así también, advierte que si bien el procesado ha señalado respecto a la postulación en 02 correos electrónicos por parte de la señora Mercedes Castro Pizarro, indicó que la postulante remitió su información dentro del cronograma establecido no siendo su responsabilidad que la línea de internet fallara y por lo que ante la falta del servicio de red en la oficina tuvo que emplear el Wi Fi del celular institucional cuya señal se cortaba en ciertos periodos de tiempo, dejando entre ver que la postulante remitió sus documentos digitales a tanta insistencia por la saturación de las fallencias del internet; motivo por cual generó dicha duplicidad en el envío. Sin embargo, no ha podido desvirtuar que la señora Mercedes Castro Pizarro remitió su expediente de postulación a través de 02 correos electrónicos, en uno de ellos consignó que, postulaba al proceso CAS N° 067-2021 con código 078-2021 y en otro correo electrónico, ambos del día 13 de setiembre de 2021, registró su postulación al proceso CAS 067-2021 con código 079-2021, y que a pesar de dichas incongruencias, no fue descalificada por el procesado en su condición de evaluador y muy por el contrario la declaró ganadora de la citada convocatoria con código 079-2021;

Que, en relación al caso de la señora Greyci Lisseth Bravo Chicoma, el procesado ha señalado que, concluyó sus estudios de Ciencias Empresariales el 01 de agosto del 2020 por lo que desde esa fecha hasta el inicio del proceso CAS N° 067-2021, la ex servidora si reunía el año de experiencia general y también específica pues esta se relacionó a las ventas en el Restaurante “La Rosa Náutica EIRL; sin embargo ello no resultaba posible, pues según lo declarado en el “Anexo N° 02 - Resumen Curricular del Postulante” por la señora Bravo Chicoma, solo registro experiencia laboral hasta el 06 de julio del 2021 en el Restaurant La Rosa Náutica E.I.R.L. y no al 09 de septiembre de 2021, fecha en que se dio inicio a la convocatoria CAS 067-2021 para el puesto de gestor de campo de la Unidad Territorial Amazonas.

Que, el procesado no ha podido desvirtuar que según la información consignada por la señora Greyci Lisseth Bravo Chicoma en el “Anexo N° 02 (respecto a la experiencia general y específica), dicha postulante no cumplía con el año (01) de experiencia laboral (general y específica), exigido en las bases de la convocatoria CAS N° 067-2021, dado que, de su experiencia laboral en el Restaurant La Rosa Náutica E.I.R.L, contabilizada desde su condición de egresada de la carrera universitaria de “Administración Hotelera y de Servicios Turísticos”, esto es el 01 de agosto de 2020, hasta el 06 de julio de 2021 (fecha en que finaliza su vínculo con el mencionado restaurant), solo contabilizaba un tiempo de 11 meses y 4 días; además, su experiencia laboral en el Hostal San Francisco S.A.C era anterior a la fecha de egreso de su carrera universitaria, no siendo válido dicho periodo de trabajo, para el cómputo de su experiencia general y específica;

Que, de conformidad con lo expuesto en los párrafos precedentes, esta autoridad instructora opina que se encuentra acreditada la responsabilidad del servidor **Enos Villalva Villa**, en los

hechos imputados a su persona, pues evaluó de manera irregular la información y documentación presentada por las postulantes Mercedes Castro Pizarro y Greyci Liseth Bravo Chicoma en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021, lo que generó la contratación de las mencionadas postulantes, a pesar que, no reunían los requisitos mínimos establecidos en las bases de la referida convocatoria CAS, tal como se ha mencionado en los párrafos precedentes, transgrediendo el deber establecido en el numeral 6 (Responsabilidad) del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, ya que, no cumplió de manera responsable y cabal con velar por el estricto cumplimiento de las normas, directivas, protocolos y procedimientos del Programa Nacional en los diversos procesos que se realicen en su ámbito territorial, tal es el caso de los procesos de selección de personal, motivo por el cual se encuentra confirmada la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° de su Reglamento General;

Que, conforme a lo expuesto, el Órgano Instructor emitió opinión a través del Informe N°D000002-2024-MIDIS/P65-OINST, de fecha 26 de febrero de 2024, y recomendó la imposición de la sanción disciplinaria de Suspensión sin goce de remuneraciones por treinta (30) días, de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por considerar que la misma resulta ser proporcional y razonable a la gravedad de la falta cometida;

Que, a continuación, este Órgano Sancionador mediante Carta N°D000016-2024-MIDIS/P65-URH de fecha 27 de febrero de 2024, trasladó al procesado el Informe N°D000002-2024-MIDIS/P65-OINST, otorgándole el plazo de tres (03) días hábiles, a fin que, de considerarlo pertinente solicite el informe oral, notificándosele el día 27 de febrero de 2024;

Que, al respecto el procesado mediante escrito S/N en fecha 29 de febrero de 2024 solicitó se le conceda fecha y hora para realizar el informe oral; en este sentido este Órgano Sancionador mediante Carta N°D000017-2024-MIDIS/P65-URH de fecha 01 de marzo de 2024, citó al mencionado servidor para el día 04 de marzo de 2024, a las 15:00 horas, a fin que lleve a cabo el informe oral;

Que, con escrito S/N de fecha 04 de marzo de 2024 el servidor procesado requirió que se declare la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, indicando los siguiente:

“Con fecha 27 de febrero de 2023 se emitió la Carta N° D000075-2023-PENSION65-DE con la cual se apertura proceso disciplinario en contra del suscrito por hechos que escapan a mi responsabilidad y que fueron desvirtuados y sustentados en mi escrito de descargo del 05 de abril de 2023; sin embargo, mediante Informe N° D0000002-2024-MIDIS/P65-OINST del 26 de febrero de 2024 sin fundamentos válidos y con una motivación aparente que deviene en nula en todo sentido, se recomienda imponer al suscrito la sanción de Suspensión sin goce de remuneraciones por Treinta (30) días. Es el caso que, desde que se apertura el procedimiento administrativo disciplinario (27/02/2023), hasta la fecha en que se ha emitido el Informe del Órgano Instructor (26/02/2024), ha transcurrido un año. En ese sentido, se debe tener en cuenta, que a la fecha habiendo transcurrido más de un año desde que se dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario, al suscrito no se le ha sancionado ni absuelto de los cargos imputados en la Carta N° D000075-2023-PENSION65-DE del 27 de febrero de 2023. Al respecto, la Ley 30057 en su artículo 94° concordado con el artículo 97° del Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, así como lo que establece el Informe Técnico N° 722-2021-SERVIR-GPGSC y lo que se resuelve en la

*Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, **HA PRESCRITO EL PLAZO PARA LA APERTURA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y/O PARA IMPONER SANCIÓN** respecto de los cargos imputados y/o supuestas faltas descritas en la Carta N° D000075-2023-PENSION65-DE”;*

Que, al respecto es necesario precisar que la Carta N° D000075-2023-PENSION65-DE, mediante la cual el Órgano Instructor dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al señor **Enos Villalva Villa** fue notificada formal y efectivamente el día 08 de marzo de 2023, luego que el mencionado servidor confirmara vía correo electrónico (previa autorización) haber recibido dicha carta; es así que, el presente procedimiento administrativo disciplinario se inició el día 08 de marzo de 2023, con la notificación de la referida carta al servidor procesado; ello en concordancia con lo señalado en el artículo 15.2 de la Directiva N°002-2015-SERVIR/ GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil *“El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor”;*

Que, en ese sentido el presente procedimiento se encuentra vigente hasta el 08 de marzo de 2024, de acuerdo a lo señalado en el artículo 10.2 de la Directiva N°002-2015-SERVIR/ GPGSC, el cual señala lo siguiente *“Conforme a lo señalado en el artículo 94 de la LSC, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario”;*

Que, llevado a cabo el informe oral, se advierte principalmente que el servidor procesado se ratificó en su descargos; así mismo señaló entre otros que, debido a que no tenía el expertis suficiente la evaluación que realizó de los documentos de las mencionadas postulantes, fue remitida a la Unidad de Recursos Humanos, quien revisó la evaluación y no observó o advirtió que había errores en la evaluación, por el contrario se procedió a la contratación de las referidas servidoras, igualmente manifestó que nunca actuó con dolo o malicia, su intención fue velar por que se pueda concretar la contratación de personal que realice las labores destinadas a lograr la adecuada entrega a la población del bono “Yanapay”, ya que dichas labores demandaban la urgente necesidad de contratar personal; asimismo señalo que se le pretende sancionar en base a una motivación aparente, pese a que constitucionalmente se encuentra establecido que la motivación debe ser real, adecuada, respetando el debido procedimiento;

Que, ahora del análisis de los actuados este Órgano Sancionador considera que está acreditado que el señor **Enos Villalva Villa**, evaluó de manera irregular la información y documentación presentada por las postulantes Mercedes Castro Pizarro y Greyci Lisseth Bravo Chicoma en el marco de la convocatoria CAS N° 067-2021, lo que generó la contratación de las mencionadas postulantes, a pesar que, no reunían los requisitos mínimos establecidos en las bases de la referida convocatoria CAS, tal como se ha mencionado en los párrafos precedentes, transgrediendo el deber establecido en el numeral 6 (Responsabilidad) del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, ya que, no cumplió de manera responsable y cabal con velar por el estricto cumplimiento de las normas, directivas, protocolos y procedimientos del Programa Nacional en los diversos procesos que se realicen en su ámbito territorial, tal es el caso de los procesos de selección de personal, motivo por el cual se encuentra confirmada la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° de su Reglamento General;

Que, ahora bien, de conformidad a lo prescrito en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil, verificándose los siguientes:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. *No se advierte la configuración del presente punto.*
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. *No se advierte la configuración del presente punto, de la evaluación de los hechos y la verificación de los medios probatorios.*
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. *No se advierte la configuración del presente punto.*
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto de disposición confusa o ilegal. *No se advierte la configuración del presente punto.*
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. *No se advierte la configuración del presente punto.*
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación. *No se advierte la configuración del presente punto;*

Que, por tanto, no se advierten eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria que puedan constituirse frente a los hechos y medios probatorios desarrollados en el PAD seguido contra el procesado, siendo por tanto pasible de sanción por el cargo imputado conforme a los fundamentos expuestos;

Que, así mismo los artículos 87° y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC⁵, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, estipulan lo siguiente:

“La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) *Grave 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.*
- c) *El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.*
- d) *Las circunstancias en que se comete la infracción.*
- e) *La concurrencia de varias faltas.*
- f) *La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.*
- g) *La reincidencia en la comisión de la falta.*
- h) *La continuidad en la comisión de la falta.* i) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso”.*

Que, en ese sentido, se procederá a evaluar los criterios mencionados en el numeral precedente a fin de determinar idóneamente la sanción a imponer:

⁵ Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057.

Criterios para Graduar la Sanción	Descripción en el caso concreto
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se advierte que el interés general afectado es el cumplimiento de la normativa para el acceso al servicio civil y el bien jurídico protegido es el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, los cuales se habrían visto gravemente afectados al contratarse personal que no cumplía con los requisitos mínimos de formación y experiencia, exigidos en el perfil de la convocatoria CAS N° 067-2021, por lo tanto, carecían de idoneidad técnica para el ejercicio del puesto.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se aprecia que el procesado haya realizado acciones destinadas a ocultar la comisión de la falta.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente	El procesado ostentaba el cargo de Jefe de la Unidad Territorial de Amazonas siendo mayor la exigencia en el cumplimiento cabal y cuidadoso de las responsabilidades asumidas.
Las circunstancias en que se comete la infracción	No se advierten circunstancias relevantes que rodeen la conducta del procesado en la comisión de la falta.
La concurrencia de varias faltas	No se evidencia la concurrencia de varias faltas.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No se advierte la participación de otros servidores en la comisión de la falta.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se advierte la reincidencia en la comisión de la falta.
La continuidad en la comisión de la falta	No hay continuidad en la comisión de la falta.
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No se advierte beneficio ilícitamente obtenido.

Que, al respecto, para la imposición de la sanción disciplinaria, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado lo siguiente: *“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)”*;

Que, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004- AA/TC, desarrolló el principio de proporcionalidad y razonabilidad, señalando que el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Agregando además que, el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no

puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional;

Que, de acuerdo al numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, así como el numeral 3 del artículo 248 de la citada norma⁶ recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, a la luz de los hechos antes señalados, así como de la documentación que obra en el expediente, este Órgano Sancionador puede determinar que los hechos imputados al señor **Enos Villalva Villa**, se encuentran debidamente acreditados, pues ha quedado corroborado de manera irrefutable con la valoración de los medios de prueba antes señalados, que infringió el deber de Responsabilidad previsto en el numeral 6) del artículo 7 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública Ley N° 27815; configurándose la falta administrativa establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 de su Reglamento General; que sin perjuicio de lo señalado, este Órgano Sancionador, no puede dejar de advertir que tal y como lo ha señalado el servidor procesado, si bien el Decreto Supremo N° 080-2021, en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, exoneraba a las contrataciones de personal, bajo el alcance de esta norma, a realizar un proceso de selección, lo cierto es que el presente caso, se advierte que la Unidad de Recursos Humanos de la entidad, debía dar asistencia técnica a los representantes de la áreas usuarias para la correcta verificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos establecidos en los términos de referencia, así mismo pudo advertir al servidor procesado que las postulantes seleccionadas no cumplían con los

⁶ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios general del derecho administrativo. (...)

a. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido” (...) Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:

a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;

b) La probabilidad de detección de la infracción;

c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;

d) El perjuicio económico causado;

e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción;

f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y

g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor”.

requisitos mínimos del perfil requerido para el puesto de gestoras de campo, sin embargo, en autos no se advierte que tal situación se haya producido, situación que será evaluada de manera conjunta con otras circunstancias concurrentes al caso, a fin de meritarse la sanción a imponer;

Que; estando a lo expuesto, y al haber quedado acreditada la responsabilidad del servidor en la comisión de la falta, debe tenerse también en consideración que, durante el ejercicio de su función el procesado no ha tenido ningún demérito en su legajo personal. Así también se debe tener consideración que esta autoridad sancionadora ha realizado la indagación respectiva a través del Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles (RNSSC), corroborándose que el procesado a la fecha no contaría con sanciones de naturaleza administrativa.

Que; por lo que, de conformidad a la información registrada en los mencionados aplicativos esta sería la primera vez que el procesado habría incurrido en una falta administrativa disciplinaria, por lo que dicha circunstancia evaluada conjuntamente con los argumentos de defensa expuestos en su informe oral, los mismos que han sido detallados precedentemente deben ser considerados como atenuantes de la responsabilidad administrativa disciplinaria, tal como lo señala el artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 ⁷.

Que; al respecto, resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo⁸; sobre ello la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC, ha señalado en su numeral 2.13 que : *“En caso de la variación de la sanción por alguna de las autoridades del procedimientos, no es necesario que se reencause en procedimiento a través de la Secretaría Técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (**órgano sancionador**), la sanción variada siempre que se trate de una menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico quien puede lo más, puede lo menos (...)”*.

Que; conforme al principio de razonabilidad, resulta posible que el Órgano Sancionador pueda variar la propuesta del órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, e imponer una sanción menos grave, conforme a la conclusión 3.3 del Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC y a la conclusión 3.5 del Informe Técnico N° 115-2018-SERVIR/GPGSC⁹, emitidos por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil,

Que, en atención a los fundamentos expuestos y bajo los alcances de las disposiciones establecidas en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por el cual el Órgano Sancionador puede apartarse de las conclusiones del informe del Órgano Instructor, este Despacho decide variar la sanción de suspensión por treinta (30) días, recomendada por el instructor, e imponer al señor **Enos Villalva Alva**, quien se desempeñaba como Jefe de la Unidad Territorial Amazonas la sanción de Amonestación Escrita.

Que, por último, de acuerdo a lo previsto en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N°30057, contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, se puede interponer el recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; Al respecto; el artículo 118° del citado Reglamento General señala que el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba

⁷ Artículo 103°. Atenuantes:

La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado”.

⁸ Resolución N° 002552-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

⁹ Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2018/IT_115-2018-SERVIR-GPGSC.pdf

nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el mismo que se encargará de resolverlo; por su parte el artículo 119 del citado Reglamento General señala que: *“el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo”*;

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 Primero. - **IMPONER** la sanción de **Amonestación Escrita** al señor **Enos Villalva Villa**, quien se desempeñaba como Jefe de la Unidad Territorial Amazonas, en mérito a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo Segundo. - **ENCARGAR** a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, notifique la presente resolución al señor **Enos Villalva Villa**, precisándole que tiene expedito su derecho para interponer los recursos de apelación y reconsideración que correspondan en el plazo máximo de quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución.

Artículo Tercero. - **DISPONER** la remisión de los actuados del expediente a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a fin de que proceda a su custodia.

Artículo Cuarto. - **DISPONER** que la Unidad de Recursos Humanos una vez transcurrido el plazo de quince (15) días hábiles sin que se haya interpuesto recurso impugnatorio contra el acto que impone sanción, realice el registro de la sanción y la notificación de la misma, en legajo del señor **Enos Villalva Villa**.

Artículo Quinto. - **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 haber sido comunicada por la Unidad de Recursos Humanos que la presente resolución ha quedado firme y consentida, 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.

«FELIX ALBERTO CAYCHO VALENCIA»
«JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS »
Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pension65