

**VISTOS:**

El Escrito N° 001-2024-MPON de fecha 19 de abril de 2024, presentado por la señora Mónica Patricia Ochoa Navarro, identificada con DNI N° 07617939, quien interpone recurso de apelación contra la Resolución de Unidad N° D000032-2024-MIDIS/P65-URH de fecha 27 de marzo de 2024, expedido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 que oficializó la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, se emite la siguiente resolución;

CONSIDERANDO:

Que, en el presente caso, se tiene que con el Oficio N° D000126-2023-PENSIÓN65-OCI de fecha 01 de junio de 2023, 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° 007-2023-2-5963-AOP "Al Proceso de Convocatoria de Contratación Administrativa de Servicios N° 019-2022-PENSIÓN65, para el Puesto de Analista de Recursos Humanos", recomendando adoptar las acciones que correspondan, a fin de superar los hechos irregulares evidenciados como resultado de la Acción de Oficio Posterior;

Que, el Órgano de Control Institucional a través del Informe de Acción de Oficio Posterior N° 007-2022-2-5963-AOP, denominado: "Irregular evaluación por parte de la Comisión Evaluadora de la información presentada y dio como ganadora a la señora Giovanna Verence Uribe Jiménez, respecto al Proceso de Convocatoria de Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 019-2022-PENSIÓN 65, señaló lo siguiente: *"Del análisis y revisión efectuado a la información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos del Programa Pensión 65 respecto al Proceso de Convocatoria de Contratación Administrativa de Servicios CAS n.º 019-2022-PENSIÓN 65, con el objeto de contratar los servicios de un "Analista de Recursos Humanos", se evidenció que la Comisión Evaluadora realizó una irregular evaluación de la información presentada y dio como ganadora a la señora Giovanna Verence Uribe Jiménez, pese a que la citada postulante no cumplía con la experiencia específica solicitada como requisitos mínimos exigidos por el Programa Pensión 65, en el referido proceso de convocatoria, afectándose el objetivo de la convocatoria";*

Que, la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO**, fue designada como representante de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, en calidad de Presidenta de la Comisión evaluadora de la Convocatoria CAS N° 019-2022-PENSIÓN 65, para el Puesto de Analista de Recursos Humanos.

Que, en atención a lo precitado, se emite el Informe N° D000001-2024-MIDIS/P65-STPAD de fecha 5 de enero de 2024 (en adelante Informe de Precalificación), la Secretaría Técnica Suplente de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante la Secretaria Técnica) recomendó a la Dirección Ejecutiva (quien actuará como órgano instructor) el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante PAD), contra los miembros integrantes de la Comisión Evaluadora de la Convocatoria CAS N° 019-2022-PENSIÓN 65, en la cual la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO**, se desempeñaba como representante de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 (en adelante programa Pensión 65) en calidad de Presidenta.

Que, asimismo, la Dirección Ejecutiva (en adelante Órgano Instructor) atendiendo la recomendación de la Secretaría Técnica, en fecha 8 de enero de 2024 emite la Carta N° D000005-2024-MIDIS/P65-DE, disponiendo el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los miembros integrantes de la Comisión Evaluadora de la Convocatoria CAS N° 019-2022-PENSIÓN

65, siendo una de las procesadas la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO**, en su calidad de Presidenta de la Comisión Evaluadora.

Que, la señora MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO, mediante Carta S/N de fecha 29 de enero de 2024 formula sus descargos contra el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en su contra negando la comisión de los hechos imputados y alegando lo que considera pertinente para su defensa.

Que, la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 (Órgano Instructor) emite el INFORME N° D000005-2024-MIDIS/P65-OIST de fecha 29 de febrero del 2024, en el cual recomienda al Órgano Instructor (Unidad de Recursos Humanos) imponer la sanción de **Suspensión sin goce remuneraciones por Diez (10) días**, en aplicación de 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 por la señora MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO.

Que, la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión (Órgano Sancionador) mediante CARTA N° D000021-2024-MIDIS/P65-URH de fecha 06 de marzo del 2024, comunica y remite (correo autorizado monchi23@hotmail.com) a la señora MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO el INFORME N° D000005-2024-MIDIS/P65-OINST de fecha 29 de febrero del 2024 emitido por el Órgano Instructor; asimismo, le informa que de acuerdo a lo previsto en el artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, tiene expedito su derecho de defensa para solicitar informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado.

Que, la señora MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO, mediante Carta S/N de fecha 11 de marzo de 2024, solicita se señale fecha y hora de informe oral, en atención a lo solicitado el Órgano Sancionador señaló fecha de informe Oral para el día lunes 18 de marzo de 2024 a las 03:00 pm (hora exacta) a través del siguiente enlace:

Link: <https://us02web.zoom.us/j/82441376871?pwd=M3oxRTl0WUExRkhOSW00UVJ4d0tLdz09>

Que, luego de haberse escuchado a la señora MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO y a su defensa técnica, el Órgano Sancionador emite la RESOLUCIÓN DE UNIDAD N° D000032-2024-MIDIS/P65-UR de fecha 27 de marzo del 2024, Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de asistencia Solidaria Pensión 65, resuelve **IMPONER LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA a la servidora MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO en su desempeño como representante de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, en calidad de miembro titular en el Proceso de Convocatoria de Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 019-2022-Pensión 65**. Resolución que fue notificada a la impugnante a través de su correo autorizado monchi23@hotmail.com en fecha 01 de abril de 2024.

I. TRAMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta la señora MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO, mediante escrito de fecha 19 de abril de 2024 interpone recurso de apelación contra la RESOLUCIÓN DE UNIDAD N° D000032-2024-MIDIS/P65-UR de fecha 27 de marzo del 2024, solicitando se declare su nulidad y/o se deje sin efecto la sanción impuesta en su contra, y su archivamiento de acuerdo a lo siguientes fundamentos: (i) Se habría vulnerado el Principio de legalidad por simultaneidad de normas, (ii) Se habría vulnerado el derecho de defensa, el deber de motivación y el principio de tipicidad, y por tanto, el debido procedimiento administrativo.

II. ANÁLISIS

De la competencia de la oficina de Recursos Humanos

De conformidad con el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta

por el jefe inmediato, La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces”, concordante con el numeral 18.2 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

En ese sentido, corresponde en esta etapa efectuar el análisis del recurso de apelación interpuesto por la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO**.

Del Principio de Legalidad por simultaneidad de normas

El Órgano Instructor y el Órgano Sancionador en el desarrollo del proceso todos sus informes y resolución respectivamente han determinado que la conducta negligente de la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO**, quien se desempeñaba como **representante** de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 en calidad de **Presidenta** y miembro titular de la **Comisión evaluadora de la Convocatoria CAS N° 019-2022-PENSIÓN 65**, para el Puesto de **Analista de Recursos Humanos**, se enmarca en el literal d) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual establece lo siguiente:

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) Negligencia en el desempeño de las funciones: Por incumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo

(..)

q) Las demás que señale la ley”.

De la motivación de los actos administrativos

El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo¹, entre otros, el debido procedimiento, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

TÍTULO PRELIMINAR

“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 generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.2. **Principio del debido procedimiento.**- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

En este sentido, en lo que respecta a la debida motivación, debemos señalar que ésta en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico constituye, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley N° 27444², un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de *“permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública”*³

El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley N° 27444. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la referida Ley⁴.

Al respecto, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, quien ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo:

*“La motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación”*⁵

En tal sentido, en la interpretación del Tribunal Constitucional:

*“Un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, como ya se ha dicho, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente al amparo de qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente exponer las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada”*⁶

Del análisis de los argumentos de la impugnante

En el presente caso, se advierte que mediante la Resolución de Unidad N° D000032-2024-MIDIS/P65-URH, de fecha 27 de marzo de 2024 se oficializó la sanción disciplinaria de Amonestación Escrita a la impugnante, por haber vulnerado lo previsto en el literal d) y q) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, *“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. (...) q) las demás que señalen la ley*

² **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444** - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

³ **MORÓN URBINA**, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Octava Edición. Lima: 2009, Gaceta Jurídica. p. 157.

⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444** - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS “Artículo 10º.- Causales de nulidad Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...) 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14. (...)”.

⁵ **Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional**, recaída en el expediente N° 4289-2004-AA/TC, Fundamento Noveno.

⁶ **Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional**, recaída en el expediente N° 0090-2004-AA/TC, Fundamento Trigésimo Cuarto.

Al respecto, la impugnante cuestiona que se le aplicado simultáneamente la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD); sin embargo, en todo el desarrollo del proceso (etapa de Instrucción y Sanción) no ha alegado lo acotado formalmente, simplemente se accionar ha sido de continuar con el desarrollo del proceso establecido por ley de la materia (Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil) que para el presente caso se ha invocado y concluido con la sanción correspondiente señalado en la resolución que la impugnante cuestiona mediante su escrito de recurso de apelación.

Ahora, con relación al hecho imputado (literal d) artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil) La negligencia en el desempeño de las funciones, entre otros aspectos, es falso debido a que *“tanto la OCI como la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la Unidad de Recursos Humanos, en su calidad de autoridad sancionadora, no han hecho mención a ninguna norma y/o informe técnico emitido por el ente rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR, que haya servido de sustento para la emisión de su informe y las aseveraciones realizadas en el mismo, menos aún mencionan contar con alguna opinión técnica brindada por SERVIR en merito a alguna consulta que sobre el caso concreto le hayan formulado al área técnica de la entidad, es decir la Unidad de Recursos Humanos ni al ente rector SERVIR. En este sentido, se advierte que el informe del OCI no cuenta con ningún sustento de carácter técnico -legal y que haya sido emitido por la Autoridad Nacional de los Recursos Humanos – SERVIR. Sumado a ello, también se debería tener en cuenta la experiencia los miembros equipo por parte del OCI, en temas relacionados a recursos humanos o directamente en temas de procesos de selección de personal CAS, siendo que tampoco acreditan ser especialistas en la materia, por lo que el criterio de las conclusiones carece de marco normativo legal. (...).*

Por último, sostiene la impugnante que: *Finalmente, resulta preciso señalar que los miembros de los Comité evaluador no tienen la condición de especialistas en selección y/o gestión del talento humano, haciendo las veces de este los representantes de la unidad de recursos humanos en adición a sus funciones, dado que dicha unidad no cuenta con el especialista en mención para la respectiva asistencia técnica; aun así los miembros actúan conforme a la directiva de selección de la entidad, interpretando los aspectos no regulados, así como las opiniones técnicas que el ente rector emite sobre la materia.*

Al respecto, el artículo 119 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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. (...).”*

Para el para el presente caso la impugnante no ha cumplido con ninguno de los requisitos establecidos en el artículo 119 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, debido a que los argumentos del recurso de apelación son los mismos que anteriormente fueron esgrimidos durante el desarrollo del PAD.

El accionar de la impugnante **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO**, en su condición de representante de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, en calidad de **Presidenta de la Comisión evaluadora de la Convocatoria CAS N° 019-2022-PENSIÓN 65**, para el Puesto de Analista de Recursos Humanos, no ha sido diligente al momento de evaluar la hoja de vida de la **postulante** Giovanna Verenice Uribe Jiménez, al permitirle participar de todo el proceso y además ganar la Plaza de **“Analista de Recursos Humanos”**, sin cumplir con los requisitos de **Experiencia Específica (03 años)** señalado en las bases de la Convocatoria CAS n.º 019-2022-PENSIÓN 65, lo real y cierto es que la postulante acreditó su experiencia específica documentado como **“Asistente Administrativa”**, la impugnante es responsable solidariamente con los otros miembros del comité evaluador, por las acciones u omisiones que se permitan contrarios a ley, en se sentido su accionar negligente en el desempeño de sus funciones infringió lo establecido en Directiva para la selección de personal bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, Decreto Legislativo N° 1057, en el

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, aprobada mediante Resolución Directoral N° D000052-2022-PENSIÓN65 de fecha 30 de marzo de 2022, el cual señala lo siguiente:

“(..)

“4.4 Comisión Evaluadora CAS: Es responsable de:

a) Realizar la evaluación curricular de cada postulante y calificarlo de acuerdo a las bases del proceso.

Asimismo, la conducta de la impugnante **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO** como miembro titular e integrante del comité evaluador (**Presidenta**) denotaría negligencia en sus funciones, debido a que no realizó la debida valoración de los documentos presentados por la postulante señora **Giovanna Verenice Uribe Jiménez**, quien adjuntó al proceso Constancia de Trabajo como **Asistente Administrativo**, cuando la plaza en el concurso era de “Analista de Recursos Humanos”, la referida postulante accedió a ganar la referida plaza sin cumplir con los requisitos exigidos en las bases del proceso CAS en referencia.

A ello se suma, que para el presente proceso CAS Convocatoria CAS n.° 019-2022-PENSIÓN 65, **se presentaron setenta y seis (76) postulantes; y solo tres (03) obtuvieron el resultado de CALIFICA**, siendo **una de ellas** la señora Giovanna Verenice Uribe Jiménez, quien sin cumplir los requisitos accedió a ganar la plaza de “Analista de Recursos Humanos” en la mencionada convocatoria siendo la impugnante señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO** presidenta de la referida comisión de convocatoria.

En consecuencia, la impugnante señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO** no está exenta de responsabilidad administrativa disciplinaria alegada por lo que no resulta amparable su recurso de apelación contra la RESOLUCIÓN DE UNIDAD N° D000032-2024-MIDIS/P65-UR de fecha 27 de marzo del 2024.

Estando a lo expuesto, y de conformidad con lo previsto en el numeral 18.2 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO** contra la RESOLUCIÓN DE UNIDAD N° D000032-2024-MIDIS/P65-UR de fecha 27 de marzo del 2024, por los fundamentos expuestos en la presente resolución; dándose por agotada la vía administrativa.

SEGUNDO. - **NOTIFÍQUESE** la presente resolución a la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO** conforme a Ley.

TERCERO. - **DISPONER** que luego de notificada la presente resolución se proceda con la inclusión de ésta, en el legajo personal de la servidora **MÓNICA PATRICIA OCHOA NAVARRO**

Regístrese, comuníquese

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