



Resolución de Secretaría General

Lima, 25 NOV. 2014

VISTOS:

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2014-DV-PE, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 184-2014-DV-PE, el Informe N° 003-2014-DV-CERPE144; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 824, modificado por las Leyes N° 27629 y N° 28003, se establece que la Comisión Nacional para el Desarrollo y vida sin Drogas (en adelante DEVIDA); es el Organismo encargado de diseñar y conducir la Política Nacional de Lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas y el Consumo Ilegal de Drogas Tóxicas;

Que, con Decreto Supremo N° 047-2014-PCM del 05 de julio de 2014, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de DEVIDA;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2013-DV-PE, del 04 de junio de 2013, se aprobó la Directiva N° 002-2013-DV-PE "Procedimiento Administrativo Disciplinario y/o Investigatorio para la Determinación de Responsabilidades del Personal de DEVIDA", modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 180-2013-DV-PE, del 29 de noviembre de 2013;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2014-DV-PE se constituyó la Comisión que se encargará de establecer las responsabilidades del personal comprendido en las observaciones Nos. 2.2 y 3.2 del informe Reformulado N° 001-2012-2-4790, "Examen Especial a los Procesos de Selección de Personal y Contratación de Consultorías" – Período 02.01.2010 al 31.12.2011, elaborado por el Órgano de Control Institucional de DEVIDA;



O. GOMEZ



PL. INGA



J. VELASQUEZ

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 173-2014-DV-PE, del 03 de octubre de 2014, se resolvió otorgar a la Comisión un plazo ampliatorio de treinta (30) días calendario, para el cumplimiento de sus funciones, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 7.5 de la Sección VII de la Directiva N° 002-2013-DV-PE;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 184-2014-DV-PE del 24 de octubre de 2014, se resolvió reconstituir la Comisión designada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2014-DV-PE del 26 de agosto de 2014;

Que, en mérito al literal a) del numeral 9.1 del Título IX de la Directiva General N° 002-2013-DV-PE, Procedimiento Administrativo Disciplinario y/o Investigatorio para la Determinación de Responsabilidades y Sanciones que se impongan al personal de DEVIDA, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2013-DV-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 180-2013-DV-PE, mediante Cartas Nros. 001 al 007-2014-DV-CPARPE144, se solicitó a los ex funcionarios: Carlos Wilfredo Paredes Zúñiga, Manuel Yván Alvarado Martínez, Fernando Rey Tordoya, Juan Antonio Laos Estupiñán, Rene Marlene Aguilar Borda, Percy Aníbal Araujo Gómez y Eduardo Herbert O'Brien Neira, comprendidos en las observaciones Nos. 2.2 y 3.2 del informe N° 001-2012-2-4790 del Órgano de Control Institucional, sus descargos respecto de las observaciones contenidas en el citado informe del Órgano de Control Institucional de DEVIDA;



O. GOMEZ

Que, respecto de la Observación N° 2.2, con fecha 22 de setiembre de 2014, el señor **Carlos Wilfredo Paredes Zúñiga**, ex Presidente del Comité de Selección de Personal de DEVIDA efectúa sus descargos señalando que:



PL. INGA

"(...) debo mencionar que la evaluación curricular se realizó sustentada en las bases aprobadas por todo el Comité de Selección de Personal del Concurso Público de Méritos N° 001-2011-DV 2ª Convocatoria, la cual señalaba que los postulantes para pasar a la siguiente etapa deben acreditar un puntaje mínimo de veinte y un (21) puntos (...) el Comité de Selección de Personal de DEVIDA cumplió en estricto con lo señalado en las bases del citado concurso aprobadas por el Comité de Selección de Personal (...), el cual señalaba como requisito de la evaluación curricular, que el postulante deberá alcanzar un puntaje mínimo de 21 puntos para poder continuar a la siguiente etapa (...). Las bases debidamente aprobadas por el Comité de Selección de Personal de DEVIDA para el concurso de méritos N° 01-2011-DV 2ª Convocatoria, en ningún extremo señala que el postulante que no ha cumplido con los requisitos mínimos no pueda pasar a la siguiente etapa. La condición según las mismas bases en la evaluación curricular, es que el postulante alcance un mínimo de veintiún (21) puntos para poder continuar en la siguiente etapa";



J. VELASQUEZ

Que, con fecha 22 de setiembre de 2014, el señor **Manuel Yván Alvarado Martínez**, ex miembro del Comité de Selección de Personal de DEVIDA, efectúa sus descargos señalando:

"El marco de mi actuación como miembro del Comité de Selección de Personal de DEVIDA, lo constituyó las bases para el Concurso Público de Méritos N° 001-2011-DV-2ª Convocatoria, en donde no se señala la exigencia de cumplimiento de todos los requisitos mínimos en la evaluación curricular para pasar a la siguiente etapa, sino simplemente el alcanzar un puntaje mínimo de 21 puntos para poder continuar en el proceso (...) se le encargó al Secretario Técnico que efectúe una precalificación de los Curriculum Vitae presentados por los postulantes

a fin de que los miembros del Colegiado verifiquen los resultados y procedan a adoptar los acuerdos necesarios para la continuación del proceso, según lo establecido en las Bases. Dicha precalificación fue realizada por el citado profesional de acuerdo a las bases del concurso Público de Méritos N° 001-2011-DV-2ª Convocatoria, debidamente aprobadas (...)...en ninguna parte de las Bases del Concurso Público de Méritos N° 01-2011-DV-2ª Convocatoria se indica que la puntuación de un criterio es dependiente del otro; en este caso los puntos adicionales por factor deseable no dependen del otro criterio puntuable de evaluación (...)...el suscrito de acuerdo a las competencias señaladas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2007-DV-PE, modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 108-2010-DV-PE, como miembro del Comité de Selección de Personal de DEVIDA, cumplió con la aprobación de las bases Administrativas, al efectuar la convocatoria, establecer los criterios de calificación, calificar a los postulantes y proponer a los ganadores resultantes de los procesos de selección, del Concurso Público de Méritos N° 01-2011-DV-2ª Convocatoria, tal como se sustenta en las actas de la primera, segunda y tercera sesión (...)...cuando se pretende establecer responsabilidad en algún Funcionario o Trabajador o ex Trabajador, la Comisión o ente que procesa debe tomar en cuenta que no se pueden imponer sanciones por acciones u omisiones que no sean imputables a la Persona (Principio de la Personalidad de las Sanciones), por ello no cabe responsabilidad objetiva”;

Que, con fecha 22 de setiembre de 2014 el señor **Fernando Rey Tordoya**, ex miembro del Comité de Selección de Personal de DEVIDA, efectúa sus descargos señalando lo siguiente:



O. GOMEZ



PL. INGA



J. VELASQUEZ

“Es conveniente indicar que el proceso de selección de personal, tiene cuatro etapas bien marcadas: Evaluación Curricular, Evaluación Técnica, Evaluación Psicológica y Entrevista personal. Los hallazgos encontrados por la Comisión de Auditoría están referidos a la primera de ellas (evaluación curricular), las cuales fueron delegadas a la Secretaría Técnica, no considerándose ésta, como una función específica del Comité de Selección sino la de conducción y verificación del proceso en su conjunto. Efectuar otra calificación a la realizada por la Secretaría Técnica, carecería de sentido porque se estaría duplicando la actividad, más aún cuando el número de postulantes era elevado (...) Resulta conveniente remarcar que las bases no exigían el cumplimiento de un requisito para acceder al siguiente. Es muy claro, que solo se necesitaba obtener el puntaje mínimo de 21 puntos para continuar con la siguiente etapa de la evaluación en vista que los demás requisitos y su calificación estaban considerados como deseables. En ese sentido, las bases del proceso son muy precisas en ese aspecto (...) El Informe N° 001-2012-2-4790 fue reformulado por disposición de la Contraloría General, evidenciando que la Comisión de Auditoría de DEVIDA no tuvo las evidencias suficientes, competentes y relevantes para identificar responsabilidad grave o muy grave, de allí la indicada reformulación que de alguna manera afecta todo el contenido (...)...se encargó al Secretario Técnico efectuar la precalificación de los CV de los postulantes, la que se efectuó de acuerdo a las bases, luego de lo cual, los miembros del Comité verificaron los resultados y adoptaron las medidas para la continuación del proceso (...).”

Que, con fecha 13 de octubre el señor **Juan Antonio Laos Estupiñán**, ex Secretario del Comité de Selección de Personal de DEVIDA, efectúa sus descargos señalando que:

“De la revisión del citado Informe Reformulado N° 001-2012-2-4790, emitida por la Comisión Auditora no se ha detallado ni consignado cuáles son mis funciones en mi condición de ex Secretario Técnico del Comité de Selección de personal de DEVIDA; por lo que es evidente que no existe relación de causalidad entre la CONDICIÓN (descripción de los hechos o situación

deficiente detectada) y la vinculación de mi participación y competencia como ex Secretario Técnico del Comité de Selección de Personal de DEVIDA (...) Se me atribuye la "aprobación de las Evaluaciones Curriculares, sin requerir el cumplimiento de los requisitos establecidos". Esta afirmación es ERRÓNEA E INEXACTA, debido a que en mi condición de ex Secretario Técnico no tengo la facultad ni la competencia para aprobar las Evaluaciones Curriculares (...) Se me imputa que habría efectuado de manera deficiente y carente de rigurosidad la correcta evaluación y precalificación a los Curriculum Vitae de los postulantes del mencionado Concurso Público, sin exigir y cautelar el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos. La citada afirmación también es INEXACTA E INCONSISTENTE, debido a que no se describen qué o cuáles son las deficiencias o carencias que el suscrito habría cometido en cumplimiento de mis obligaciones funcionales. En este extremo, corresponde la competencia funcional inherente del Comité de Selección de Personal (...) Se me atribuye que habría permitido que postulantes que incumplieron los requisitos mínimos, habiendo sido calificados con cero puntos y/o que no acreditaron documentariamente el cumplimiento de los requisitos, pasen a la siguiente etapa de evaluación del Concurso Público. Afirmación que también es ERRADA E INCONSISTENTE, toda vez que quienes califican definitivamente y que permiten el paso de una etapa a otro es el Comité de Selección de Personal. No constituye una competencia del Secretario Técnico (...)...se pudo apreciar que no consta en las Bases Administrativas ni es competencia del Comité de Selección de Personal, menos del Secretario Técnico verificar la autenticidad de los documentos presentados por los postulantes ganadores (...)...La palabra "precalificación" significa que previa a la calificación definitiva existe otra que es susceptible a observaciones, modificaciones y alteraciones (...) La "calificación definitiva" es competencia del Comité de Selección de Personal conforme al artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2007-2010-DV-PE, mediante el cual establece lo siguiente: "El Comité de Selección de Personal de DEVIDA es competente para aprobar las Bases Administrativas, efectuar la convocatoria, establecer los criterios de calificación, **calificar a los postulantes** y proponer a los ganadores resultantes de los procesos de selección (...)...cabe precisar que en ninguna parte de las Bases del Concurso Público de Méritos N° 001-2011-DV-2ª Convocatoria se ha consignado como puntuación que el criterio es dependiente del otro. Los puntos adicionales por factor deseable no dependen del otro criterio puntuable de evaluación (...)...el presente caso data desde el 17 de junio de 2011 (última acta del Comité) hasta el 17 de setiembre de 2014, fecha en que se instaura el proceso investigador conforme al artículo 25° de la Directiva General N° 014-2004-DV-GAI/UP, Normas sobre el Régimen Disciplinario y los Procesos Investigatorios en DEVIDA", habrían transcurrido más de tres (03) en inacción para imponer sanción por parte de la Entidad empleadora lo que demuestra la transgresión del Principio de inmediatez (...)...se colige que el recorte adjunto al suscrito (...) del Informe Reformulado N° 001-2012-2-4790 (...), se evidencia que siendo un documento "reformulado", el caso en cuestión se infiere que tuvo conocimiento el Titular de la Entidad, el 31 de diciembre de 2011 hasta el 17 de setiembre de 2014, fecha en que se instaura el proceso investigador, habrían transcurrido dos (02) años con ocho (08) meses y diecisiete (17) días (...). No solo se ha transgredido el principio de inmediatez, sino que la comisión deberá informar al Titular de entidad la prescripción de la acción administrativa sancionadora solicitado por el suscrito y consecuentemente el archivo definitivo del presente caso";



D. GOMEZ



PL. INGA



J. VELASQUEZ

Que, respecto de la Observación N° 3.2, con fecha 24 de setiembre de 2014 la señora **Rene Marlene Aguilar Borda**, ex Presidenta del Comité de Evaluación para CAS de DEVIDA, como cuestión previa, deduce la excepción de prescripción extintiva de la acción, por pretenderse iniciar un procedimiento administrativo disciplinario luego de vencido un (1) año en que la autoridad competente tomó conocimiento del supuesto incumplimiento del deber.

Basa su argumentación en el artículo 16° del Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, norma que remite, en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario a seguir por incurrir en infracciones establecidas en la Ley del Código de Ética y su reglamento, a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento y sus modificatorias, por lo que debe aplicarse el artículo 173° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, que dispone que el proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo de un año contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, concordando dicha norma con el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento de la Ley N° 30057, que establece que la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe al año desde que la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, toma conocimiento de dicha falta, siempre que no hubiese transcurrido el plazo de tres años. Así, *"conforme a los hechos fácticos tenemos que tanto el Informe y el Informe Reformulado, datan del año 2012; en consecuencia, la disposición para el inicio y/o apertura del procedimiento administrativo disciplinario debió realizarse hasta el año 2013; sin embargo, recién el 26 de agosto de 2014, se expidió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2014-DV-PE, cuando había vencido ampliamente un (1) que establece la norma jurídica, lo cual es incorrecto porque ha prescrito el derecho de la acción de la Entidad"*. Agrega como jurisprudencia lo resuelto por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia expedida en el Expediente N° 753-2001-AA/TC – Cañete – Gloria Luz Padilla Huapaya, que declara fundada la acción de amparo al haberse acreditado que el proceso administrativo disciplinario se realizó fuera del plazo establecido en el artículo 173° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM. En el mismo escrito la exfuncionaria efectúa sus comentarios y aclaraciones, señalando que *"Cabe evidenciar que los actos de administración interna materia de cargo respecto a las convocatorias N° 064- y 076-2011-DV-CAS, en los mismos (Cuadros de calificación) apreciarán ustedes que no se evidencia mi firma (No existe la materialidad de la presunta falta – inexistencia del hecho generador de la falta); en consecuencia, la recurrente no tiene por qué responder, por el supuesto hecho de no haber cumplido con el deber de otorgar una calificación adecuada a los participantes del proceso de selección (...) ...se aprecia con total y absoluta claridad el hecho atípico que supuestamente habría incumplido con el deber de calificar con el puntaje respectivo a los postulantes en las convocatorias N° 064 y 076-2011-DV-CAS; en consecuencia, en el supuesto e hipotético caso de existir y probase con medios probatorios mi presunta participación, que en realidad no lo hay y menos podría probarse, pues yendo al extremo estaríamos adecuando el caso a los alcances y contexto de lo previsto en los numerales 10.1 y 102° del artículo 10° del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815 (...)...conforme a la norma legal antes señalada y en aplicación del Principio de Tipicidad y Legalidad, para la determinación y graduación de la sanción a aplicarse se tiene que considerar si hay transgresión a los principios (la norma precitada sanciona cuando hay transgresión a principios, es decir, cuando serían más de dos principios, pero no cuando existiría la transgresión de un principio) y deberes, pero si sólo existiría la transgresión de un principio conforme a la norma especial precitada no resulta aplicable determinar y menos sancionar porque no se estaría cumpliendo lo que la Ley especial dispone, esto es, la transgresión de principios y deberes, más aún la norma prevé en plural y no en singular, situación jurídica que hay que tener presente en aplicación del Principio de Especialidad de la*



O. GOMEZ



PL. INGA



J. VELASQUEZ

Norma y del Principio de Tipicidad (...)...LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA se fundamenta en el nexo causal existente entre una condición (hecho) y un efecto (resultado adverso o riesgo potencial identificado) causado, la cual inexorablemente en este caso no se da por las aseveraciones expuestas precedentemente”;

Que, asimismo, con fecha 24 de setiembre de 2014, el señor **Percy Araujo Gómez**, ex miembro del Comité de Evaluación para CAS de DEVIDA, efectúa sus descargos señalando que:

“...no existe norma alguna, y ni el criterio del hallazgo lo señala, que obligue a establecer en el aviso de convocatoria los factores de evaluación y puntaje mínimo y máximo, para cada requisito, en la selección y contratación de personal CAS” (...)No existe ninguna norma interna o norma comprendida en el marco jurídico administrativo nacional que señale que los postulantes que no cumplan con todos los requisitos mínimos, debieron ser declarados descalificados, más aún si el criterio del hallazgo no lo señala (...)...Al respecto es necesario indicar que en ningún momento se menciona que los curriculums deben contener TODAS las especificaciones necesarias. Lo que se toma en cuenta es que las especificaciones que contengan los currículos deben ser las necesarias para alcanzar el puntaje mínimo de 48 en la Evaluación Curricular. (...) En esa misma línea de razonamiento, el hecho de no cumplir con un requisito mínimo no descalifica a un postulante; lo que descalifica a un postulante es el hecho de no alcanzar el puntaje mínimo de 48 puntos como sumatoria de los requisitos mínimos que cumpla (...) al momento de los hechos analizados no existía norma legal que regulara cómo las Entidades del Estado deberían llevar a cabo la Evaluación Curricular en los procesos de selección CAS, siendo que el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM- “Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios” tan solo se limitaba a señalar a la Evaluación Curricular como parte de la Etapa de Selección (...) En razón de ello, las Entidades del Estado regularon de diversas maneras la forma de llevar a cabo las Evaluaciones Curriculares. Es el caso de DEVIDA, a través de la Resolución de Gerencia General de 16.1.2009 aprobó la Directiva General N° 002-2009-DV-GAI-UP (...) dispuso que las Evaluaciones Curriculares serían materia de puntaje, siendo que el puntaje máximo era 60 puntos y el mínimo 48 puntos. Es decir bastaba que el postulante pudiera acreditar 48 puntos para pasar a la otra etapa del proceso de selección (Puntaje obtenido de la asignación prorrateada de puntajes a los requisitos del perfil del puesto) (...) con relación a la Convocatoria CAS N° 076-2011-DV-CAS, tal como (...) ha verificado solo se presentaron dos (02) postulantes. De los cuales solo uno de ellos cumplía con requisitos solicitados, y (...), fue este aprobado por el Comité de Evaluación CAS y el otro postulante desaprobado. (...) el postulante que cumplía con requisitos fue aprobado, ya que (...), no existía norma que obligue a cumplir con todos los requisitos. Y al quedar este postulante como aprobado en el resultado de la evaluación curricular, siguió adelante en la convocatoria, no perjudicando a ningún otro postulante, toda vez que no había ningún otro más en carrera”;

Que, con fecha 24 de setiembre de 2014 el señor **Eduardo O'Brien Neira**, ex miembro del Comité de Evaluación para CAS de DEVIDA, efectúa sus descargos señalando que:

“(...) no existe norma alguna, y ni el criterio del hallazgo lo señala, que obligue a establecer en el aviso de convocatoria los factores de evaluación y puntaje mínimo y máximo, para cada requisito, en la selección y contratación de personal CAS (...) En mi calidad de representante del área solicitante estuve presente en la entrevista, en la que puedo dar fe que el postulante



O. GOMEZ



PL. INGA



J. VELASQUEZ

cumplía plenamente con el perfil que requería para realizar las actividades objeto del servicio, es decir, realizar labores para identificar la gestión interna de las Oficinas Zonales y apoyarlas en la evaluación de actividades y proyectos de desarrollo rural y ambientales (...) El postulante cumplía con los requisitos y tenía nota curricular aprobatoria de 60 puntos; en el momento del proceso no existía norma que obligue a cumplir con todos los requisitos; y al quedar este postulante como aprobado en la evaluación curricular, siguió adelante en la convocatoria, no perjudicando a ningún otro postulante, toda vez que no había ningún otro más en carrera”;

Que, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, establece mediante Informe N° 003-2014-DV-CERPE134 del 10 de noviembre de 2014, lo siguiente:

a) Respetto de la Observación 2.2 de OCI-DEVIDA:

a.1 Se tiene que el Presidente del Comité de Selección de Personal de DEVIDA, al igual que los demás miembros de dicho comité, confirma haber aprobado las Bases Administrativas, efectuado la convocatoria, establecido los criterios de calificación, calificado a los postulantes y propuesto a los ganadores resultantes del proceso; por tanto, fue consciente que en la etapa de Evaluación Curricular estaba considerando aptos a siete (07) postulantes, de los cuales seis (06) no cumplían con los requisitos mínimos y, finalmente, uno (01) de los seis fue seleccionado. Cabe señalar que el artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2007-DV-PE dispone expresamente que el Comité de Selección de Personal de DEVIDA es el competente, entre otros aspectos, de calificar a los postulantes. Igualmente, las Normas de Control Interno, aprobadas por Resolución de Contraloría N° 320-2006, Componente Ambiente de Control, Numeral 1.7 “Asignación de autoridad y responsabilidad”, Comentario 06, precisa que “...la delegación de autoridad no exime a los funcionarios y servidores públicos de la responsabilidad conferida como consecuencia de dicha delegación. Es decir, la autoridad se delega, en tanto que la responsabilidad se comparte”; por consiguiente, los miembros del mencionado Comité de Selección de Personal de DEVIDA son responsables de los hechos observados. Respecto a que las bases establecieron, para la evaluación curricular, tomar como base los criterios y puntajes y que el postulante debía alcanzar un puntaje mínimo de veintiún (21) puntos para poder continuar a la siguiente etapa, debe indicarse que dicho comentario es válido, dado que el puntaje mínimo establecido era el resultado de la sumatoria de los cuatro (04) requisitos mínimos consignados en las bases y extraídos del Manual de Organización y Funciones; por tanto, el citado Comité de Selección de Personal debió verificar que el puntaje mínimo haya sido obtenido de la sumatoria de la puntuación dada a los requisitos mínimos, esto es, aquellas condiciones indispensables que debe reunir un postulante para ser admitido y participar en el proceso de selección, debiendo entenderse que **los requisitos mínimos están referidos al cumplimiento del perfil del puesto**. Como quiera que el requisito de por sí supone una circunstancia o condición necesaria para algo, en tanto el término “mínimo” o la expresión “como mínimo” sólo puede entenderse como que “por lo menos” algo debe darse o cumplirse (v. Diccionario de la Real Academia Española, Edición 22ª., “requisito” y “mínimo”), se desprende de ello que a la puntuación dada a los requisitos mínimos debía adicionarse los puntos de los requisitos deseables, resultando el puntaje total. Contrario a ello y



conforme se ha observado, el Comité de Selección de Personal omitió exigir el cumplimiento de los requisitos mínimos, considerando suficiente, para continuar a la siguiente etapa, el puntaje total obtenido por el postulante, incumpliendo así lo establecido en las bases del Concurso Público de Méritos. En cuanto a la afirmación que en el presente caso el Órgano de Control Institucional no habría identificado responsabilidad grave o muy grave, cabe aclarar que no es la responsabilidad sino la infracción la que puede ser calificada como leve, grave o muy grave, siendo objetivo del proceso de investigación llevado a cabo por la Comisión contar con las herramientas necesarias que permitan la obtención de información y toda documentación, indicios y especialmente evidencias que permitan recomendar la apertura de un proceso disciplinario o su archivo;

a.2 En relación a la argumentación que no se había detallado ni consignado las funciones del Secretario Técnico, ni tendría facultades ni competencia para aprobar evaluaciones curriculares, ni se describen las deficiencias o carencias que habría cometido en cumplimiento de sus obligaciones funcionales, no es una aclaración coherente con el hecho de reconocer que, de acuerdo al encargo del Comité de Selección, el entonces Secretario Técnico cumplió con efectuar la precalificación de los currículums vitae, calificar a los postulantes y proponer al Comité los cuadros de puntajes de evaluación, precalificación que se efectuó soslayando los criterios de calificación establecidos en las bases. Al haber realizado la evaluación y precalificación de los currículum vitae sin exigir y cautelar el cumplimiento de los requisitos mínimos e informar al Comité de Selección de Personal como aptos para la siguiente etapa de evaluación a postulantes que no cumplían los requisitos mínimos o no habían acreditado documentalmente el cumplimiento de los requisitos, permitió que postulantes que incumplieron los requisitos mínimos y habían sido calificados con cero (0) puntos o que no habían acreditado documentalmente el cumplimiento de los requisitos, pasen a la siguiente etapa de evaluación del Concurso Público, adjudicándose incluso las plazas convocadas, permitiendo finalmente su ingreso a la función pública, lo que revela el incumplimiento del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, así como su inobservando su obligación establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado con Resolución de Gerencia General N° 088-2003-DV-GG, que en el literal a) artículo 94° señala "Desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad y efectuar sus tareas con eficiencia y eficacia";

a.3 En cuanto a la prescripción extintiva formulada por el señor Laos Estupiñán, carece de sustento dicho extremo, pues infiere antojadizamente el inicio del plazo prescriptorio desde supuestos hechos no demostrados, debiendo en todo caso considerarse como fecha cierta la que corresponda a la notificación al Titular del Informe N° 001-2012-2-4790, siendo la fecha del mencionado informe el 10 de julio de 2014, concluyéndose, dado el breve lapso transcurrido, que en el presente caso existe un estricto acatamiento al principio de inmediatez, así como que la prescripción incoada carece de sustento, debiendo desestimarse el archivo de los actuados;



b) Respecto de la Observación 3.2 de OCI-DEVIDA.

b.1 En cuanto a la excepción de prescripción extintiva de la acción, debe precisarse que el artículo 16° del Reglamento de la Ley del Código de Ética remite, para efectos procedimentales a seguir en caso de infracciones establecidas en la Ley del Código de Ética y su reglamento, a lo previsto en el D. Leg. N° 276 y su Reglamento y modificatorias, cuestiones procedimentales que no incluye a la institución de la prescripción extintiva o liberatoria, figura jurídica de relevante importancia que es regulada en el artículo 17° del Reglamento de la Ley del Código de Ética. Asimismo, queda que la delegada regulación procedimental permitida por el Reglamento del Código de Ética no incluye lo concerniente al plazo de prescripción, que, como se ha visto, es regulado por el artículo 17° del citado reglamento en tres (03) años contados desde la fecha en que la Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios toma conocimiento de la comisión de la infracción, plazo que tuvo como inicio el 28 de agosto de 2014, fecha de la instalación de la Comisión Investigadora, que si bien no es propiamente una Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, no se puede negar su facultad de investigar y, por ello, de precalificar, de ser el caso, obligaciones que también corresponden a la Comisión de Procesos Administrativos, conforme se especifica en el numeral 8.2.3 de la Directiva General N° 002-2013-DV-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 180-2013-DV-PE. No obstante lo indicado, se tiene que, en el supuesto que la fecha de instalación de la Comisión Investigadora sea considerada como fecha de inicio de la prescripción regulada por el citado artículo 17°, tendría como término el 28 de agosto de 2017, por lo que aún no ha operado prescripción alguna en el presente proceso administrativo disciplinario. Respecto de la citada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la sentencia en cuestión está referida a una acción de amparo en la que el proceso disciplinario incoado se ha llevado a cabo bajo el imperio del Reglamento del D. Leg. 276, aprobado por D. S. N° 005-90-PCM. Por consiguiente, el plazo de prescripción a aplicar es el invocado por el Tribunal Constitucional para el caso específico materia de sentencia del alto colegiado, caso distinto al de autos, referido al incumplimiento, entre otros, del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. En efecto, en la Carta N° 005-2014-DV-CPARPE144 dirigida a la señora Aguilar Borda, la Comisión Investigadora señala que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 25° de la Directiva N° 014-2004-DV-GAI/UP, "Normas sobre el régimen disciplinario y los procesos investigatorios en DEVIDA", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2004-DV-PE, se hace de conocimiento de la procesada que habría infringido la siguiente obligación: Incumplimiento del deber de los Servidores Públicos contenida en el numeral 6) del artículo 7° de la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, sobre los principios de la función pública, específicamente en el principio de Responsabilidad; en consecuencia habría vulnerado el mencionado deber. En este orden de ideas la norma citada establece lo siguiente: "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública";

b.2 Que, la Comisión señala que los medios de defensa aplicables en el ámbito de la normativa civil y específicamente en el ámbito del derecho penal, si bien suelen ser



divididos o clasificados en defensa de forma y defensa de fondo, en la que las primeras, sin atacar lo que es materia de discusión, pretenden enervar la acción, es decir que ésta se diluya o se paralice por alguna exigencia preestablecida por la ley, entre las cuales encontramos a la Cuestión Previa y la Excepción, éstas no se asimilan al proceso administrativo disciplinario. Sobre el particular, es necesario recordar que el numeral 206.1 del Artículo 206° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General reconoce la facultad de contradicción de los actos que se suponen violan, desconocen o lesionan un derecho o interés legítimo a través de la interposición de los correspondientes recursos administrativos. Sin embargo, el numeral 206.2 del artículo antes referido restringe el ejercicio de la facultad de contradicción a los actos definitivos que pongan fin a la instancia, determinen la imposibilidad de continuar con el procedimiento o causen indefensión. En el caso de los actos de trámite, la contradicción debe alegarse para la consideración de la entidad que emitirá el acto que ponga fin al procedimiento y, de ser el caso, puede formar parte del recurso administrativo que se interponga contra el acto definitivo;



O. GOMEZ

b.3 Que, por lo indicado en considerando anterior, la imputación efectuada a los procesados mediante Cartas no genera, de por sí, indefensión a los ex funcionarios, sino más bien representa la oportunidad para que éstos presenten los descargos que consideren pertinentes en ejercicio de su derecho de defensa, debiendo recordarse que toda vulneración de los derechos sustantivos y procedimentales producida dentro del procedimiento administrativo disciplinario puede ser invocada como alegato de los descargos presentados por los ex funcionarios investigados y, de ser el caso, como sustento de la impugnación interpuesta contra la correspondiente resolución de sanción¹;



J. VELASQUEZ

b.4 Que, en cuanto a lo afirmado por la señora Aguilar Borda, que no se evidencia su firma consignada en el cuadro de calificación es cierta (Proceso CAS N° 064-2011-DV-CAS), careciendo de veracidad respecto del segundo proceso (Proceso CAS N° 076-2011-DV-CAS) por cuanto en este último proceso no se evidenció el cuadro de evaluación curricular donde consten los factores de calificación y puntajes establecidos por el Comité de Evaluación para CAS, así como las calificaciones efectuadas. No obstante, ello no implica que dicha exfuncionaria no haya participado en los citados procesos, dado que, conforme lo dispone el Acápite VI. Disposiciones Específicas, Numeral 6.1 Procedimiento de Selección para la Contratación Administrativa de Servicios, literal c) Etapa de Selección, de la Directiva General N° 002-009-DV-GAI-UP, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 003-2009-DV-GG de 16 de enero de 2009, el Comité de Evaluación para CAS está integrado por: El Gerente de Administración e Informática, quien lo presidirá; el Gerente, Director o Jefe del órgano o unidad orgánica usuaria y; el Gerente de Asesoría Legal. En este orden de ideas, lo afirmado por la citada ex funcionaria no causan convicción en este colegiado para desvirtuar el cargo efectuado, por cuanto al ejercer la citada procesada el cargo de jefe de la Oficina de Administración, designada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°



P.L. INGA

¹ V. Resolución N° 08214-2012-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 17 de octubre de 2012.

117-2011-DV-PE desde el 26 de agosto de 2011, asumió la presidencia del Comité de Evaluación para CAS, estando obligada a su cumplimiento;

b.5 Que, sobre la Responsabilidad Administrativa mencionada por la exfuncionaria, afirmando que la misma se fundamenta en el nexo causal entre la condición y el efecto, ello es cierto, lo cual se encuentra demostrado en la Observación efectuada por el OCI de DEVIDA. Así el Comité de Evaluación para CAS, en ejercicio de sus funciones, verificó y aprobó la convocatoria que contenía los requisitos mínimos (reglas a cumplir); sin embargo, en la Evaluación Curricular omitieron exigir el cumplimiento de dichos requisitos, no obrando en el expediente de cada proceso, documento alguno que evidencie que la Presidente u otros miembros se hayan opuesto o hayan expresado opinión contraria minoritaria a tal decisión, permitiendo de ese modo que se contrate a una persona que no cumplía con los requisitos establecidos. Por la naturaleza del acto de administración y en el tiempo en que se produjo el hecho, no se requería de ninguna otra norma interna expresa para la convocatoria, o externa comprendida en el marco jurídico nacional, toda vez que se encontraba vigente la Directiva General N° 002-009-DV-GAI-UP, Directiva para la aplicación del proceso de selección dentro del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en DEVIDA, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 003-2009-DV-GG de 16 de enero de 2009, norma que en el Acápito VI. Disposiciones Específicas, Numeral 6.1 Procedimiento de Selección para la Contratación Administrativa de Servicios, literal a) Etapa Preparatoria, señalaba que comprende el requerimiento de CAS del órgano o unidad usuaria, que necesariamente incluye, entre otros aspectos; aun cuando no existan Bases de los procesos y las convocatorias no señalen información de los criterios de calificación, los cuales pueden ser determinados por el Comité, éste debe respetar la exigencia de los perfiles establecidos como mínimos por las unidades usuarias, los cuales, tal como se indican en la convocatoria, son de exigencia mínima y, por tanto, de carácter obligatorio para ser contratados, de lo que se desprende que cualquier acción en contrario incumple lo previsto en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057, cuya finalidad es que "La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública";

b.6 Sostiene el señor O'Brien, que en su calidad de representante del área solicitante estuvo presente en la entrevista, por lo cual da fe que el postulante cumplía plenamente con el perfil; dicho comentario carece de fundamento, por cuanto la entrevista es la etapa final de evaluación donde se conversa con la persona, siendo la Evaluación Curricular la etapa donde se verifica el cumplimiento de los requisitos por parte de los postulantes;

- c) Que, en sus CONCLUSIONES sobre los descargos efectuados por los imputados respecto de la Observación 2.2 de OCI-DEVIDA, la Comisión señala que el Comité de Selección de Personal realizó la evaluación y calificación de postulantes al Concurso Público de Méritos N° 001-2011 2ª Convocatoria, aplicando criterios distintos a los establecidos en las Bases y sin cautelar el cumplimiento de los requisitos mínimos por



O. GOMEZ



J. VELASQUEZ



PL. INGA

parte de los postulantes; incumpliendo los literales b) y c) de las Disposiciones Específicas de las Bases del Concurso de Méritos N° 001-2011 2ª Convocatoria, transgrediéndose la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, del 22 de julio de 2002, cuyo artículo 7° en su numeral 6. regula el Deber de Responsabilidad, esto es, "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". Lo observado se debió a que el Comité de Selección de Personal efectuó la evaluación curricular sin exigir el cumplimiento de todos los requisitos mínimos, así como otorgó puntajes a requisitos que no habían sido acreditados documentariamente, posibilitando que determinados postulantes continúen en el proceso y pasen la siguiente etapa de evaluación, incluso sean seleccionados, por lo que se concluye que los impugnantes no actuaron responsablemente y de manera integral, tal como se encuentra obligado todo servidor;



O. GOMEZ



J. VELASQUEZ



P. INGA

- d) Que, en cuanto a sus CONCLUSIONES sobre los descargos efectuados por los imputados respecto de la Observación 3.2 del OCI-DEVIDA, la Comisión señala que, en los procesos CAS N° 064-2011-DV-CAS y N° 076-2011-DV-CAS, el Comité de Selección para CAS consideró aptos a postulantes que no cumplían con los requisitos mínimos establecidos, incumpliendo los requisitos mínimos establecidos en las convocatorias de los procesos, la Directiva General N° 002-2009-DV-GAI-UP "Directiva para la aplicación del proceso de selección dentro del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en DEVIDA", aprobada con Resolución de Gerencia General N° 003-2009-DV-GG de 16 de enero de 2009, Numeral 6.1, literal c) referido a la etapa de selección y el Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, artículo 3°, numeral 3.1, sub numeral 3, que regula la selección del personal, transgrediéndose la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, del 22 de julio de 2002, cuyo artículo 7° en su numeral 6. regula el Deber de Responsabilidad, esto es, "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". Dicha situación ocasionó que cuatro (4) postulantes que no cumplían con los requisitos requeridos, pasen a la siguiente etapa de evaluación e incluso hayan sido contratados, ingresando a laborar al Estado, ello debido a la falta de diligencia del Comité de Evaluación para CAS, quienes aplicaron criterios contrarios a los establecidos en la normativa pertinente, por lo que se concluye que los impugnantes no actuaron responsablemente y de manera integral, tal como se encuentra obligado todo servidor;

Con la visación de la Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Directiva N° 002-2013-DV-PE "Procedimiento Administrativo Disciplinario y/o Investigatorio para la Determinación de Responsabilidades del Personal de DEVIDA", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2014-DV-PE, y modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 180-2013-DV-PE, el Reglamento

de Organización y Funciones de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, aprobado por Decreto Supremo N° 047-2014-PCM, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

En uso de las atribuciones conferidas y estando a lo expuesto en la parte considerativa.

SE RESUELVE:

Artículo 1°. IMPONER la sanción de **MULTA** ascendente al 40% de la UIT a cada uno de los siguientes ex funcionarios: Carlos Wilfredo Paredes Zúñiga, Manuel Yván Alvarado Martínez, Fernando Rey Tordoya y Juan Antonio Laos Estupiñán, comprendidos en la Observación N° 2.2 del Informe N° 001-2012-2-4790 del Órgano de Control Institucional, por los fundamentos contenidos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2°. Imponer la Sanción de **MULTA** ascendente al 20% de la UIT a cada uno de los siguientes ex funcionarios: Rene Marlene Aguilar Borda, Percy Aníbal Araujo Gómez y Eduardo Herbert O'Brien Neira, comprendidos en las Observación N° 3.2 del Informe N° 001-2012-2-4790 del Órgano de Control Institucional, por los fundamentos contenidos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 3°. DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración ejecute las acciones de notificación de la presente Resolución, inserción de la misma en los legajos personales de los mencionados sancionados.

Regístrese y comuníquese


DEVIDA
Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas
Oscar Gomez Castro
OSCAR GOMEZ CASTRO
Secretario General


J. VELASQUEZ


PL. INGA