



Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

N° 076

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

01 JUL. 2019

Lima,

VISTO:

El Informe N° 014-2019/INABIF.UA-SUPH-AFRC de fecha 28 de junio de 2019, de la Sub Unidad de Potencial Humano de la Unidad de Administración del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar y;

CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante la Ley), concordante con su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante el Reglamento), y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 92-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016 (en adelante la Directiva), regula y desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Servicio Civil, aplicable a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado, independientemente de sus nivel de gobierno y del régimen en que se encuentren;

Que, en mérito a la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000169 de fecha 10 de mayo de 2019, la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, impone la sanción de Amonestación Escrita a la servidora Marisol Rocío Vivar Ponce, a la fecha según contrato administrativo de servicios, Especialista Social III – Nutricionista de la Unidad de Servicios de Protección de Personas Adultas Mayores del INABIF, por haber incurrido en la falta tipificada en el artículo 85°, inciso d) de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, el cual establece como Falta de Carácter Disciplinario: "(...) Negligencia en el desempeño de sus funciones (...)", al no haber cumplido diligentemente con sus deberes y obligaciones como miembro del Comité de Selección del Concurso Público N° 004-2016-INABIF para la contratación del "Servicio de Centros de Atención Residencial Gerontológico y Geriátrico";

Que, mediante expediente N° 2019-032-E020070 de fecha 30 de mayo de 2019 la señora Marisol Rocío Vivar Ponce, interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000169 de fecha 10 de mayo de 2019;

Que, con cargo de recepción de fecha 14 de mayo de 2019 se notificó a doña Marisol Rocío Vivar Ponce la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000169 del 10 de mayo de 2019;

Que, en mérito al Expediente N° 2019-032-E020070 de fecha 30 de mayo de 2019 la referida trabajadora interpone recurso de apelación contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000169, estando en su derecho conforme lo establecido en el artículo 119° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057;



Que, conforme a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que indica: "El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia (...)", es así que dona Marisol Rocío Vivar Ponce, interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000169 de fecha 10 de mayo de 2019, la cual resolvió imponer la sanción de Amonestación Escrita a la servidora Marisol Rocío Vivar Ponce;

Que, al respecto, es pertinente mencionar, que conforme a lo establecido en el numeral 95.1 del artículo 95° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el plazo para interponer un medio impugnatorio es de quince (15) días hábiles. En ese sentido, siendo que la sancionada fue notificada con fecha 14 de mayo de 2019, con la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000169 de fecha 10 de mayo de 2019 y habiendo interpuesto el recurso de apelación el día 30 de mayo de 2019 se advierte que el referido recurso, ha sido interpuesto dentro del plazo establecido por normativa en mención; procediéndose con ello a darle la respectiva tramitación;

Que, la sancionada mediante recurso de apelación, refirió sobre la inobservancia en el plazo de prescripción del Procedimiento Administrativo Disciplinario del a Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, lo siguiente:

"(...)

2.4. Dicho esto se entiende, que el marco normativo aplicable al presente caso, contempla para la aplicación de la figura de la prescripción, que el lapso transcurrido entre (i) la fecha de conocimiento de los hechos que configuran la presente falta por los órganos competentes en el procedimiento disciplinario y, (ii) la fecha de la notificación de la imputación de cargos e inicio de procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD), sea superior a un (1) año calendario. Es decir:

Primero.- Se tiene que determinar la fecha exacta en que se tomo conocimiento la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante STPAD) de los hechos que configuran la presunta falta imputada en el presente PAD; y.

Segundo.- La fecha en que el Órgano Instructor, notificó la imputación de cargos e inicio del PAD.

Habría que agregar, que de transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo PAD al presunto infractor fenece la potestad punitiva del Estado para perseguir al servidor civil; en consecuencia se debe declarar prescrita la acción punitiva."

Que, sobre el particular, debe advertirse que éste proviene de un Informe de Auditoría N° 006-2017-2-0309 el cual fue puesto en conocimiento con Oficio N° 130-2017/INABIF-OCI el día 11 de diciembre de 2017; a lo que debe traerse a colación lo señalado en el artículo 10° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, referido a las acciones de control, señala que como consecuencia de dichas acciones se emitirán los informes correspondientes, los mismos que se formularán para el mejoramiento de la gestión de la entidad, incluyendo el señalamiento de responsabilidades que, en su caso, se hubieran identificado. Sus resultados se exponen al Titular de la entidad, salvo que se encuentre comprendido como presunto responsable civil y/o penal;

Que, por su parte, la Directiva N° 002-2015-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, modificada por la Resolución de Presidencia de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, en el segundo párrafo de su numeral 10.1, ha establecido lo siguiente: "*Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad ...*";

Que, en ese aspecto, podemos indicar que los informes de control que emiten los órganos del Sistema Nacional de Control, en cualquiera de los supuestos reseñados, deben ser remitidos al Titular de la entidad, ya sea para implementar todas las recomendaciones planteadas, o para que éste último inicie el respectivo procedimiento administrativo disciplinario a los servidores y/o funcionarios involucrados en actos de responsabilidad funcional, entendiéndose para ello que el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha previsto la definición





Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

N° 076

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

01 JUL. 2019

Lima,

de Titular de la entidad, señalando que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende por tal a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, en razón de ello, y de acuerdo en autos, se evidencia que el presente caso proviene de un Informe de Auditoría N° 006-2017-2-0309, el cual fue emitido por el Órgano de Control Institucional del INABIF y puesto en conocimiento de la Directora Ejecutiva, en su calidad de Titular de la entidad con Oficio N° 130-2017/INABIF-OCI de fecha 11 de diciembre del 2017;

Que, de lo expuesto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicado el 27 de noviembre de 2016, en el Diario Oficial El Peruano, mediante Acuerdo Plenario, ha establecido como precedente de observancia obligatoria lo dispuesto en los numerales 21), 26), 34), 42) y 43) de la parte considerativa de la misma, relativos a la prescripción en el marco de la Ley del Servicio Civil. 2.18. Es así que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 21) del citado acuerdo plenario, el Tribunal ha determinado que la prescripción tiene naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley debe ser considerada como una regla sustantiva y no procedimental como se encuentra establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC., siendo ello así, el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad sancionadora en el marco de la Ley del Servicio Civil, tiene naturaleza sustantiva al igual que las faltas tipificadas y las sanciones;

Que, el precitado Acuerdo plenario señala que el Secretario Técnico no constituye una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, esto debido a que no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes, por lo que de acuerdo al artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario i) El jefe inmediato del presunto infractor, ii) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y iii) El titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil; en ese sentido, estando a que la fecha de toma de conocimiento por parte del Titular de la entidad fue el 11 de diciembre de 2017 y que la instauración del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se habría dado a través de la Carta N° 026-2018/INABIF.DE, la que fuera notificada a su persona el día 16 de mayo del 2018, el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario no habría prescrito, es decir la potestad sancionadora de la entidad, a la fecha de instauración, se encontraba vigente, respetándose con ello el debido procedimiento para el caso en particular;

Que, sin perjuicio de lo expuesto el jurista Marcial Rubio Correa, señala que: *“La prescripción es una institución jurídica según la cual, el transcurso de un determinado tiempo extingue la acción que el sujeto tiene para exigir un derecho ante los tribunales”*. Así, también lo ha entendido el propio Tribunal Constitucional, recaída en la sentencia (Expediente N° 1805-2005-PA/TC), fundamentos 6) y 7), quien afirma que la prescripción es la institución jurídica mediante la cual, por el transcurso del tiempo, la persona adquiere derechos o se libera de obligaciones; asimismo, desde la óptica penal, es una causa de extinción de la responsabilidad criminal fundada en la acción del tiempo sobre los acontecimientos humanos o la renuncia del Estado al ius punendi en razón de que el tiempo transcurrido borra los efectos de la infracción, existiendo apenas memoria social de la misma. Es decir, que mediante la prescripción se limita la potestad punitiva del



Estado, dado que se extingue la posibilidad de investigar un hecho criminal y con él, la responsabilidad del supuesto autor o autores del mismo;

Que, asimismo la sancionada manifestó en su recurso de apelación, lo relacionado a la afectación a los principios que regula el correcto funcionamiento del debido procedimiento, lo siguiente:

"(...)

2.16. *En esta línea, se debe colegir que la presunta falta imputada por los órganos competentes del presente procedimiento disciplinario es: NO HABER CUMPLIDO CON MIS DEBERES Y OBLIGACIONES COMO MIEMBRO DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DEL CONCURSO PÚBLICO N° 4-2016-INABIF; y, que la sanción aplicable es AMONESTACIÓN.*

Dicho esto y, en cumplimiento con lo dispuesto por los principios de legalidad y tipicidad, para la imposición de la sanción contenida en la resolución impugnada, la Dirección Ejecutiva del INABIF, debió señalar de manera clara y precisa que norma tipifica la conducta indicada como una infracción y, que norma establece que por la comisión de esta conducta es aplicable como sanción la amonestación escrita.

(...)"

Que, al respecto, el derecho al debido proceso comprende un conjunto de derechos constitucionales que forman parte de su estándar mínimo, entre los cuales se encuentra el derecho a la motivación, el cual también resulta exigible en el debido procedimiento administrativo; por tanto la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo' que se sustenta en la necesidad de "permitir apreciar el grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública"; siendo que, no son admisibles como tal la exposición de fórmulas genéricas o vacías de fundamentación para el caso concreto, conforme se desprende del numeral 4) del artículo 3° y del numeral 3) del artículo 6° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, entendiéndose con ello que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado;

Que, asimismo, el incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos (2) supuestos principales: i) La carencia absoluta de motivación; y, ii) La existencia de una motivación insuficiente o parcial;

Que, en el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a que hace referencia el artículo 14° del TUO de la Ley N° 27444. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho de acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2) del artículo 10° del precitado TUO; por lo que es de advertir que el acto administrativo materia de impugnación en el presente caso resulta contener los requisitos mínimos y esenciales que el procedimiento administrativo disciplinario lo requiere, manteniendo con ello su vigencia y legalidad de la sanción impuesta a través de la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 169 de fecha 10 de mayo de 2019

Que, asimismo la sancionada manifestó en su recurso de apelación, sobre la vulneración del derecho al debido procedimiento administrativo por falta de motivación del acto administrativo, lo siguiente:

"(...)

2.23. *En efecto, en el presente procedimiento existe afectación al debido proceso transgrediendo el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, pues se evidencia error en la apreciación y, valoración de las pruebas, falta de logicidad y razonabilidad, debido a que, los órganos competentes del procedimiento disciplinario no han valorado la totalidad de los documentos que obran en el acervo documentario, limitándose a emitir pronunciamiento (erróneo por cierto), en cuanto a que los descargos ofrecidos resultan insuficientes para desvirtuar las imputaciones, pero si se verifica que existen indicios suficientes de presunta responsabilidad administrativa de los miembros del comité de selección por la declaratoria de nulidad del proceso de selección.*





Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº 076

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

01 JUL. 2019

Lima,

(...)"

Que, en relación al caso materia de autos debe traerse a colación que al provenir el presente procedimiento administrativo disciplinario de un Informe de Auditoria, este en su oportunidad habría demostrado cuales fueron los hechos que constituyeron objeto de su investigación, por lo que la calificación jurídica resulta ser tarea de la autoridad competente a cargo del proceso y ulterior sanción, asimismo debe señalarse que la emisión del Informe de Auditoria N° 006-2017-2-0309 posee un carácter pre procesal pero no una prueba con valor probatorio pleno o definitivo, entendiéndose con ello que el referido Informe de Auditoria no limita ni excluye la actuación de otras pruebas (incorporadas al proceso de oficio o a pedido de parte) para comprobar los hechos del proceso disciplinario; así como el servidor procesado tiene derecho a controlar el mérito de la prueba pre constituida (es decir, analizarla y refutarla o descartarla) más aun si esta ha sido elaborada unilateralmente, bajo el principio de reserva y sin posibilidad de controlar su producción ni la forma como el auditor valore los argumentos del auditado o las pruebas actuadas para la confección del informe;

Que, ante la emisión del presente procedimiento administrativo disciplinario, este ha servido para merituar los medios probatorios alcanzados por el auditor, así como dentro del procedimiento administrativo materia de autos, resaltándose que de los autos se evidencia cumplidos las facetas que conforman el PAD y con ello la no vulneración al debido procedimiento de acuerdo a lo establecido en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, sobre el particular, es menester indicar, que el artículo 119° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: *"El recurso de apelación se impondrá 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, dirigiéndose 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. (...)"*. Como se puede advertir, el recurso de apelación se impondrá cuando la impugnación se sustente en diferencia interpretación de las pruebas producidas. Al respecto el tratadista Morón Urbina, considera que: *"(...) la finalidad de este recurso es que el órgano jerárquicamente superior al que emitió la decisión impugnada controle, revise y modifique la resolución de la autoridad subordinada a éste, ya que el criterio por el cual, este recurso no se basa en nueva prueba, tal como sucede en el recurso de reconsideración, se debe a que se busca obtener un segundo parecer jurídico por parte de la Administración, sobre los mismos hechos del procedimiento previo. Por ello entonces, no requiere nueva prueba, dado que, la controversia se tratará exclusivamente de una revisión integral del procedimiento sobre la base de fundamentos exclusivamente de derecho (...)"*, pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su análisis¹¹;

1 MORÓN URBINA, Juan Carlos, Op. Cit. Pg. 48 "Los Recursos Administrativos y el Control Difuso en la Administración Pública", p. 48.

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 89° de la Ley del Servicio Civil, señala: "(...) Que, para el caso de la amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario, siendo impuesta por el jefe inmediato, la sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, siendo además la apelación resuelta por el jefe de recursos humanos (...)". Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley, el procedimiento disciplinario para sanción de amonestación escrita incluye la participación del jefe inmediato del servidor como órgano instructor y órgano sancionador;

Que, mediante la interposición del Recurso de Apelación, tal como lo establece el artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444, aprobado mediante D.S. N° 004-2019-JUS de fecha 25 de enero de 2019, puede ser interpuesto cuando la pretensión del administrado se sustente en una diferente interpretación de las pruebas producidas o ante cuestiones de puro derecho. Para tales efectos, este recurso debe estar dirigido a la misma autoridad que emitió el acto, a fin de que éste eleve lo actuado al superior jerárquico, siendo del presente caso la Sub Unidad de Potencial Humanos, quien conforme a lo expuesto en el presente informe declara Infundado el referido recurso;

Que, en conclusión, al no basarse el recurso de apelación en interpretación diferente ante cuestiones de puro derecho, máxime al haber desvirtuado los alegatos realizados por parte de la señora Marisol Rocío Vivar Ponce, se procederá a declarar INFUNDADO el recurso de Apelación contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000169 de fecha 10 de mayo de 2019;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; aprobado por resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 92-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016; Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR-TSC de fecha 31 de agosto de 2016, Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC, del 10 de agosto de 2010; y la facultad establecida en la Resolución Ministerial N° 024-2019-MIMP;

SE RESUELVE:

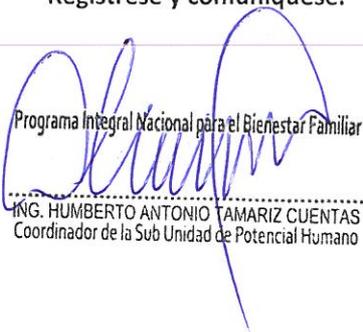
Artículo 1°.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación, incoada por la impugnante **Marisol Rocío Vivar Ponce**, contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 169 de fecha 10 de mayo de 2019, con la cual se le impone sanción disciplinaria de Amonestación Escrita.

Artículo 2°.- ENCARGAR a la Sub Unidad de Administración Documentaria notificar la presente Resolución a los administrados y a las unidades orgánicas del INABIF para los fines pertinentes.

Artículo 3°.- DISPONER el archivo del presente procedimiento administrativo disciplinario y su REMISIÓN de los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del INABIF para los fines que correspondan

Regístrese y comuníquese.

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar



ING. HUMBERTO ANTONIO TAMARIZ CUENTAS
Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano