

Resolución Gerencial General N° 137-2024-CAFED/GG

Callao, 01 de Octubre del 2024

VISTO:

El Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2023-2-5958-AOP; el Informe N° 002342-2023-SERVIR-GDSRH; el Informe N° 000023-2024-CAFED/ST, y el Expediente N° 009-B-2023-ST a 159 folios útiles;

CONSIDERANDO:

Que, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao, en adelante, el CAFED, remitió el Informe de Precalificación N° 000023-2024-CAFED/ST de fecha 30 de setiembre de 2024, por el cual recomienda el inicio de procedimiento administrativo disciplinario a los servidores comprendidos en los supuestos hechos irregulares, derivados del Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2023-2-5958-AOP y del Informe N° 002342-2023-SERVIR-GDSRH.

I. Identificación del servidor civil señalado en la denuncia, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta:

Apellidos y Nombres : Nelly Esther Delgado Méndez
DNI : 15730196
Cargo : Gerente de Administración del CAFED
Unidad Orgánica : Gerencia de Administración del CAFED
Periodo : 15.03.21- 31.12.2022
Régimen laboral : Decreto Legislativo 728.

II. Descripción de los hechos relacionados con la falta presuntamente cometida señalados en la informe y los medios probatorios en que se sustentan:

Respecto a la denuncia ante SERVIR:

- 2.1. Con fecha de 22 de diciembre del 2022, la ex servidora JANNETH FIORELLA ALEGRE ÁNGELES presentó denuncia ante SERVIR en contra de los empleados de confianza Cecilia Paola Benites Aliaga (Gerente General); Nelly Esther Delgado Méndez (Gerente de Administración); Marcelo Ramos Pacherras Pérez (Gerente de Planificación y Presupuesto); Jaime Dionisio Muñoz Carrasco (Sub Gerente de Recursos Humanos) por contravenir, el art. 259°, inciso 11 del TUO de la Ley N° 27444. Asimismo, la denunciante indica que:

"la Gerencia General, conjuntamente con la Gerencia de Planificación y Presupuesto; Gerencia de Asesoría Jurídica; Gerencia de Administración y la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través de sus documentos técnicos (Memorándum N° 1215-2022-CAFED/GPP de fecha 16.12.2022; Informe N° 497-2022-REGIONCALLAO-CAFED/GAJ de fecha 15.12.2022; Memorándum N° 13601-2022-CAFED/GA de fecha 19.12.2022), de forma abusiva arbitrario y sin ningún sustento real y legal; han decidido que ningún trabajado CAS pase a indefinido; contraviniendo la Sexagésima Primera



Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2023”.

- 2.2. Mediante CARTA S/N de fecha 15 de febrero del 2023, la ex servidora JANNETH FIORELLA ALEGRE ANGELES solicita:

“se sirva proceder al pago adeudado de sus remuneraciones truncas correspondiente del mes de diciembre del 2022, aguinaldo (fiesta navidad) y Bono extraordinario de acuerdo al Art. 63° de la Ley N° 31638- Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; teniéndose en cuenta el art. 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR- Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el cual establece que:

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales: Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

24.4 No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.”

- 2.3. Mediante CARTA S/N de fecha 27 de marzo del 2023, la ex servidora y denunciante JANNETH FIORELLA ALEGRE ANGELES reitera solicitud de pago de remuneraciones truncas correspondiente al mes de diciembre del 2022, indicando que, la omisión de funciones de los empleados de confianza) contraviene el art. 259°, inciso 11 del TUO de la Ley N° 27444.

- 2.4. Con INFORME N° 002342-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 26 de octubre del 2023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil concluye que no hay mérito para iniciar acción de supervisión, debido a que:

“de la revisión efectuada a las denuncias, no se advierten indicios de un presunto incumplimiento de las normas y/o políticas del SAGRH por parte de la Entidad, que justifiquen el inicio de una acción de supervisión. Por el contrario, implica el ejercicio de la potestad disciplinaria de la Entidad, en observancia del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; toda vez que las denuncias abordan la presunta comisión de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones por parte de servidores de la Entidad.”

- 2.5. Por ende, SERVIR concluye que:

“vía la atribución supervisora no puede ejercer la potestad disciplinaria de las entidades públicas sobre los servidores, es decir, está impedida de intervenir en la investigación sanción y/o archivo de las presuntas faltas disciplinarias que se les imputan, toda vez que la potestad disciplinaria únicamente se encuentra a cargo de la entidad empleadora, razón por la cual no corresponde iniciar acción de supervisión.”

- 2.6. Con OFICIO N° 008929-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 28 de noviembre del 2023, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil traslada la denuncia de la Sra. JANNETH FIORELLA ALEGRE ANGELES al CAFED, en mérito de que, de conformidad con el numeral 141.1 del art. 141° del TUO de la LPAG, se proceda conforme a sus atribuciones, a fin de evaluar el inicio de investigación preliminar contra los que resulten responsables.

Respecto a la denuncia presentada por OCI:



- 2.7. Con fecha de 15 de diciembre del 2022, un grupo de 25 ex trabajadores presentaron un MEMORIAL solicitando que *"se nos comuniquen nuestra condición laboral (indeterminado y/o permanente), ello en aplicación irrestricta de la norma pertinente"*, haciendo referencia al cumplimiento de la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto 2023, al indicar que: *"La Ley de Presupuesto 2023 dispone en su Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final que los contratos bajo el régimen CAS, suscritos al amparo de los decretos de urgencia N° 034-2021 Y 083-2021, son de carácter indeterminado, siempre y cuando se cumplan de manera concurrente dos requisitos: a) Que los servidores realicen labores de carácter permanente. b) Que haya financiamiento anual, según el PIA para el año 2023."*
- 2.8. Con OFICIO N° 000055-2023-CAFED/GA de fecha 06 de junio del 2023, la Gerencia de Administración del CAFED informa que las distintas gerencias del CAFED informaron que las plazas en sus respectivas áreas se trataban de plazas temporales; debido a que, el CAFED siguió las disposiciones de la Ley N° 31638 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 en torno a la determinación de la condición de las plazas CAS, concluyendo que todas las plazas del CAFED son temporales. Asimismo, respecto al extremo de la solicitud de los servidores de comunicarles si son indeterminados o permanentes, indica mediante el Informe N° 170-2023-CAFED/GA/SGRH de fecha 05 de junio del 2023, que:

"no se halló evidencia de que el memorial haya sido respondido en este extremo a los peticionantes; no obstante, inferimos que al haberseles notificado el documento que dispone su no renovación de contrato para el ejercicio 2023, se les puso de conocimiento que su condición es de CAS temporal y no a plazo indeterminado."

- 2.9. El Órgano de Control Institucional del CAFED solicita información al grupo de 25 ex trabajadores que presentaron Memorial con fecha de 15 de diciembre del 2022, respecto a si la entidad (CAFED) dio respuesta al MEMORIAL de diciembre del 2022 y si se ha presentado alguna denuncia, queja, escrito o documento análogo a otra Entidad pública y Órgano Jurisdiccional, debidamente documentado. En respuesta a ello tanto el Sr. Tomas Eleuterio Eche Purizaca, la Sra. Vivian Celia Muñoz Loarte, el Sr. Elio Miguel Argomedo Guzmán y el Sr. Ricardo Gustavo Luna Guerra, todos denunciadores del grupo de 25 ex trabajadores respondieron que:

"La entidad (CAFED) a pesar del tiempo transcurrido en ningún momento nos ha dado respuesta al Memorial. Que, durante el tiempo transcurrido tanto la Gerencia General, la Gerencia de Administración, y la Sub Gerencia de Recursos Humanos, fue renuente a darnos respuesta durante el mes de diciembre de 2022 (...)"

- 2.10. Con OFICIO N° 293-2023-CAFED/OCI de fecha 05 de octubre del 2023, el Órgano de Control Institucional del CAFED, remite a la Gerencia General del CAFED el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2023-2-5958, el cual concluye que: **"la entidad no atendió las peticiones presentadas por ciudadanos disconformes dentro de los plazos establecidos en la normativa legal vigente, esto provocó que los ciudadanos presenten denuncias y posibles controversias legales"**. Asimismo, recomendó a la Gerencia General adoptar las acciones que correspondan en el marco de sus competencias.

Respecto al concurso de infractores:

- 2.11. Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por



la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015- SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016- SERVIR-PE, establece en el numeral 13.2 del punto 13 lo siguiente:

Concurso de Infractores:

"En el caso de presuntos infractores que ostenten igual o similar nivel jerárquico y dependan del mismo inmediato superior, corresponde a este ser el Órgano Instructor. Si los presuntos infractores pertenecieran a distintas unidades orgánicas o de distintos niveles jerárquicos y correspondiere que el instructor sea el jefe inmediato, es competente la autoridad de mayor nivel jerárquico. Si se diera la situación de presuntos infractores que ostentan igual o similar nivel jerárquico y dependan de distinto inmediato superior del mismo rango, es la máxima autoridad administrativa la que determina cuál de los jefes inmediatos debe actuar como Órgano Instructor. En caso se diera una diversidad de posibles sanciones a aplicar, corresponderá instruir a la autoridad competente de conocer la falta más grave".

2.12. Que, como se puede apreciar, según la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la figura del concurso de infractores establece ciertos presupuestos destinados al esclarecimiento y determinación de las autoridades competentes que participarían en un procedimiento administrativo disciplinario. Sin embargo, en cuanto a la definición o conceptualización de dicha figura, no se aprecia que la referida Directiva haya previsto concepto alguno que esclarezca su aplicación práctica.

2.13. Que, es así que el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución N° 001250-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 11 de agosto de 2017, ha desarrollado la figura del concurso de infractores, sobre lo cual, precisa lo siguiente:

"60. Por ello, a fin de entender mejor dicha figura corresponde dar una mirada al concepto semántico de las palabras que la componen. Así, tenemos que -según la Real Academia Española (RAE)- la palabra "concurso" significa concurrencia, la cual a su vez consiste en la acción y efecto de concurrir. Asimismo, la RAE señala que "concurrir" implica juntarse en un mismo lugar o tiempo.

Finalmente, el término "infractor" -de acuerdo con la RAE- viene a ser el adjetivo que se da a quien quebranta una ley o un precepto. Por otro lado, a fin de entender mejor dicho concepto, debemos referir que según BELÉN MARINA JALVO el poder disciplinario es "un instrumento del que dispone la Administración para luchar contra los funcionarios que incumplen o abusan de sus funciones en perjuicio de la cosa pública, de los derechos y libertades del ciudadano". Igualmente, debemos precisar que en el ordenamiento jurídico nacional tenemos que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 19°, ha establecido que "Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público". Por tanto, podemos concluir que, en el ámbito del régimen administrativo disciplinario, el "infractor" vendrá a ser aquella persona y/o trabajador que, desarrollando una función pública, transgrede disposiciones legales y/o administrativas.

61. En tal sentido, de acuerdo con lo referido en el numeral anterior, resulta claro que el concurso de infractores viene a ser una figura especial y excepcional para efectos del régimen disciplinario regulado por la Ley del



Servicio Civil, la cual exige para su configuración la presencia correlativa de los siguientes presupuestos:

(i) Pluralidad de infractores, es decir la existencia de más de un servidor y/o funcionario público en un mismo lugar o tiempo.

(ii) Unidad de hecho, esto es que el mismo suceso fáctico sea cometido por todos los infractores en un mismo lugar o tiempo.

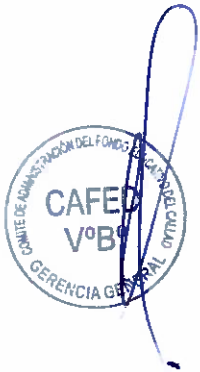
(iii) Unidad de precepto legal o reglamentario vulnerado, es decir que la misma infracción catalogada como falta sea atribuible -por igual- a todos los infractores.

62. Asimismo, aunado a lo anterior, debemos puntualizar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, a través del Informe Técnico N° 232-2016-SERVIR/GPGSC36, dándole contenido a la citada figura, ha interpretado y señalado en forma concreta que el concurso de infractores está referido a la "concurancia de más de un partícipe en el mismo hecho que configura la falta"; interpretación que guarda concordancia con los presupuestos glosados en el numeral precedente.

63. De ahí que podamos colegir que, en términos del ente rector y a lo descrito en los numerales anteriores, la aplicación de la figura del concurso de infractores no está supeditada a la simple existencia de un suceso fáctico del cual se presume la participación de varias personas (servidores y/o funcionarios); sino, principalmente, lo que definiría a dicha figura es que una pluralidad de agentes, de forma conjunta, han participado -en un mismo espacio o tiempo- de un único hecho y, como tal, éste resulte siendo imputable a todos ellos como falta disciplinaria; determinándose con ello que -por excepción- las autoridades competentes que participarán en el procedimiento administrativo sean definidas según las reglas del numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC. Un ejemplo de antes señalado vendría a ser los miembros de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, conforme se ha referido en el Informe Técnico N° 1912-2016-SERVIR/GPGSC.

64. En otras palabras, la concurrencia de infractores no implica, ni debe significar en modo alguno, que el único hecho del cual participaron todos ellos pueda o deba -a su vez- ser desglosado en otros tantos hechos concretos como participantes hubo, pues de ser así ya no nos encontraríamos frente a una concurrencia de infractores ante un mismo suceso, sino, por el contrario, ante la existencia de infractores individuales involucrados en hechos diferentes, lo cual determinaría la participación de autoridades competentes conforme a las reglas señaladas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, mas no según lo establecido en el numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02- 2015-SERVIR/GPGSC".

2.14. Que, por su parte, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico N° 000665-2022-SERVIR-GPGSC de fecha 05 de mayo de 2022, respecto del concurso de infractores, ha señalado lo siguiente:



"En concordancia con lo anterior, resulta relevante precisar en este punto que la figura de concurso de infractores supone que los presuntos infractores participen de un mismo hecho, es decir, que la obligación incumplida haya sido la misma y cometida de forma simultánea por parte de los presuntos infractores; caso contrario, si la participación de los presuntos infractores hubiera sido en virtud a actuaciones independientes, individualizables y distinguibles unas de otras, no se configuraría un concurso de infractores, correspondiendo por tanto la tramitación de procedimientos disciplinarios independientes cada uno con las autoridades correspondientes, o de resultar posible, la figura de acumulación de procedimientos disciplinarios".

2.15. Que, en el presente caso, se advierte que las denuncias contenidas en el **Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2023-2-5958-AOP** y en el **Informe N° 002342-2023-SERVIR-GDSRH**, versan sobre la presunta responsabilidad administrativa de los siguientes servidores del CAFED:

- Cecilia Paola Benítez Aliaga: Ex Gerente General del CAFED.
- Nelly Esther Delgado Méndez: Ex Gerente de Administración del CAFED.
- Marcelo Ramos Pacherras Pérez: Ex Gerente de Planificación y Presupuesto del CAFED.
- Jaime Dionisio Muñoz Carrasco: Ex Sub Gerente de Recursos Humanos del CAFED.
- Litman Pinero Tafur: Ex Gerente de Asesoría Jurídica del CAFED.

2.16. Que, ahora bien, a fin de garantizar el cumplimiento del debido procedimiento, corresponde establecer si en el presente caso se configura el Concurso de Infractores mediante el cumplimiento correlativo de los tres (3) presupuestos exigidos para tal efecto, conforme al fundamento 61 de la Resolución N° 001250-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala. En ese sentido, de la lectura de los hechos constitutivos de infracción y sus presuntos autores, se advierte que, en lo que concierne al presupuesto (i) de la Pluralidad de infractores, se corrobora la presencia de cuatro servidores públicos; por tanto, se cumple con este supuesto. Respecto al presupuesto, (ii) de la Unidad de hecho, se advierte que los actos u omisiones de los presuntos infractores sí constituyen el suceso fáctico en un mismo lugar; sin embargo, no en un mismo tiempo. Además, no se trata de mismo hecho (infracción) por parte de cada uno de los servidores investigados; por lo tanto, no se cumple con este presupuesto, (iii) Unidad de precepto legal o reglamentario vulnerado, se advierte que el presente caso no cumple con el tercer presupuesto, de Unidad de precepto legal o reglamentario vulnerado debido a que todos los servidores vulneraron normas jurídicas diferentes.

2.17. Que, en razón de ello, se concluye que en los hechos materia de investigación no se configura el Concurso de Infractores, motivo por el cual, los procedimientos administrativos disciplinarios a cada presunto infractor deberán ser tratados de manera individual.

2.19. Que, en esa línea, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del CAFED ha implementado los expedientes seguidos a los servidores antes mencionados, de la siguiente manera:

- Cecilia Paola Benítez Aliaga: Ex Gerente General del CAFED, signada con Expediente N° 009-A-2023-ST
- Nelly Esther Delgado Méndez: Ex Gerente de Administración del CAFED, signada con Expediente N° 009-B-2023-ST.



- Marcelo Ramos Pacherras Pérez: Ex Gerente de Planificación y Presupuesto del CAFED, signado con Expediente N° 009-C-2023-ST
- Jaime Dionisio Muñoz Carrasco: Ex Sub Gerente de Recursos Humanos del CAFED, desde hasta signado con Expediente N° 009-D-2023-ST
- Litman Pinedo Tafur: Ex Gerente de Asesoría Jurídica de CAFED, signado con Expediente N° 009-E-2023-ST.

2.20. Que, a través de cada uno de estos expedientes se emitirá el pronunciamiento individual por cada servidor involucrado, sin apartarse de los plazos transcurridos para la emisión del pronunciamiento.

2.21. Que, en ese sentido, el **Expediente N° 009-B-2023-ST** versará únicamente sobre la presunta falta administrativa disciplinaria atribuida a la señora **Nelly Esther Delgado Méndez**, quien ejercía el cargo de Gerente de Administración del CAFED durante el periodo de la presunta falta administrativa.

III. Norma jurídica presuntamente vulnerada:

A) Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil":

Artículo 85.- Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo:

(...) q) Las demás que señale la ley.

B) 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".

C) TÍTULO PRELIMINAR del DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS y sus modificatorias, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General:

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:

1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

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. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

1.18. Principio de responsabilidad. - La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

Artículo 39.- Plazo máximo del procedimiento administrativo de evaluación previa. - El plazo que transcurra desde el inicio de un procedimiento administrativo de evaluación previa hasta que sea dictada la resolución respectiva, no puede exceder de treinta (30) días hábiles, salvo que por ley o decreto legislativo se establezcan procedimientos cuyo cumplimiento requiera una duración mayor.

Artículo 116.- Derecho a formular denuncias:

116.1.- Todo administrado está facultado para comunicar a la autoridad competente aquellos hechos que conociera contrarios al ordenamiento, sin necesidad de sustentar la afectación inmediata de algún derecho o interés legítimo, ni que por esta actuación sea considerado sujeto del procedimiento.

IV. Fundamentación de las razones por las cuales se recomienda el inicio del PAD. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para dicha recomendación:

Respecto a la denuncia interpuesta ante SERVIR:

- 4.1. Con Informe N° 002342-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 26 de octubre del 2023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR expone en la parte **"ANÁLISIS, Sobre el caso en concreto, 2.14.**

*"Sobre el particular, conforme a la información y/o documentación obrante en las denuncias remitidas mediante los documentos de la referencia, se advierte que estas abordan la presunta comisión de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones por parte de servidores/as de la Entidad, toda vez que, **según lo señalado por la denunciante, estos/as no habrían cumplido sus funciones y/o habrían "usurpado (sic.)" funciones orientadas al reconocimiento del carácter indeterminado de su contratación, ya que se habría encontrado bajo los alcances de la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final de la LSPS 2023; y por otro lado, no se habría cumplido con las acciones destinadas a efectuar el pago de su remuneración del mes de diciembre del 2022, aguinaldo por navidad y bono extraordinario.**"*

- 4.2. Sobre el presunto **"incumplimiento de funciones y/o usurpación de funciones"** vinculadas al reconocimiento del carácter indeterminado de la contratación de los 25 ex trabajadores que presentaron Memorial el 15 de diciembre del 2022, la Gerencia de Administración emitió el Memorandum N° 13061-2022-CAFED/GA de fecha 19 de diciembre del 2022, mediante el cual se concluye que:

"En ese sentido, a opinión de esta Gerencia, las labores que desarrolla el personal contratado, en esta Unidad Orgánica (Gerencia de Administración), son de carácter temporal, obedeciendo a la naturaleza de esta Unidad Ejecutora como Órgano Desconcentrado del Gobierno Regional del Callao (...) Esta Gerencia cuenta con treinta (30) plazas bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057- Contratación Administrativa de Servicios-CAS y el OCI (01)"



- 4.3. Por lo que, se tiene que la Gerencia de Administración y en específico la señora Nelly Esther Delgado Méndez, en su condición de Gerente, **no ha incumplido sus funciones y mucho menor usurpado funciones**, toda vez que, emitió el Memorándum N° 13061-2022-CAFED/GA de fecha 19 de diciembre del 2022, **por lo que no corresponde iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en este extremo.**
- 4.4. Ahora bien, entrar en análisis del contenido del Memorándum N° 13061-2022-CAFED/GA, respecto a si se realizó una adecuada interpretación de la norma o si contraviene o no lo dispuesto por la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2023, no es competencia de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativos Disciplinarios del CAFED, debido a que dicho punto actualmente se encuentra bajo la competencia del Poder Judicial.
- 4.5. **Sobre las remuneraciones del mes de diciembre**, sí corresponde imputársele falta a la servidora **Nelly Esther Delgado Méndez**, debido a que la Gerencia de Administración, es superior inmediato de la Sub Gerencia de Recursos Humanos; por ende, es responsabilidad de la Gerencia de Administración cumplir con las acciones destinadas a los pagos de remuneraciones (remuneración del mes de diciembre del 2022, aguinaldo por navidad y bono extraordinario). Según el Reglamento de Organización y Funciones del CAFED, aprobado con aprobado mediante Acuerdo Regional N° 00030, de 21 de febrero del 2012:

“Artículo 29°: Funciones de la Gerencia de Administración:

- a) *Programar, organizar, dirigir y controlar los Sistemas de Personal, Contabilidad, Logística y las actividades de gestión documentaria.*
(...)
- x) *Aprobar el pago por remuneraciones, bienes, servicios, estudios y obras”.*

Respecto a la denuncia interpuesta por el OCI del CAFED:

- 4.6. Respecto al Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2023-2-5958-AOP de fecha 05 de octubre del 2023 en el que se concluye que “LA ENTIDAD NO ATENDIÓ PETICIONES PRESENTADAS POR CIUDADANOS DISCONORMES, DENTRO DEL PLAZO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE, LO QUE GENERÓ QUE LOS CIUDADANOS PRESENTE DENUNCIAS Y POSIBLES CONTROVERSIAS LEGALES”, se tiene que, el MEMORIAL de fecha 15 de diciembre de 2022 presentado por los 25 ex – trabajadores, fue dirigido a la Gerencia General, y ésta como titular de la entidad (CAFED), era la responsable de atender oportunamente dicha petición. **Por ende, la Gerencia de Administración no incumplió con omitir responder a la petición solicitada por los 25 ex – trabajadores en el Memorial presentado el 15 de diciembre del 2022, debido a que esa no era su responsabilidad; por lo que no corresponde iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en este extremo.**

V. De la prescripción de la acción:

- 5.1. El artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles y ex servidores públicos. En el caso de los servidores el plazo de prescripción es de tres años (03) contados a partir de la comisión de la falta y uno (01) a partir que la oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho; esto en concordancia con el artículo 97° del Reglamento



General de la Ley de Servicio Civil que precisa que la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

5.2. Como tercer supuesto del plazo de prescripción, tenemos que de acuerdo con el numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC1, establece: "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 (...)", disposición complementada con el fundamento 51 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2020-SERVIR/TSC, que señala: "51. De lo expuesto, se concluye que cuando el funcionario que conduce la entidad toma conocimiento del informe de control, desde ese momento la entidad tendrá un (1) año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario si es que no han transcurrido tres (3) años desde la comisión de la presunta falta". (subrayado agregado)

5.3. En el presente caso, el Órgano de Control Institucional del CAFED notifica a la Gerencia General del CAFED, el día 05 de octubre del 2023, con el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2023-2-5958, asimismo la Autoridad del Servicio Civil remite el Informe N° 002342-2023-SERVIR-GDSRH con fecha 26 octubre de 2023; motivo por el cual, el plazo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario prescribiría 05 de octubre del 2024.

VI. De la identificación de la falta imputada y tipificación del cargo imputado:

6.1. Conforme a los fundamentos expuestos, la servidora **Nelly Esther Delgado Méndez** quien ejerció como Gerente de Administración del CAFED desde el 15 de marzo del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2022, designada con Resolución Presidencial N° 010-2021-CAFED/PR, a la fecha de los hechos materia de investigación habría incurrido en los siguientes hechos constitutivos de infracción:

6.2. Respecto al Informe N° 002342-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 26 de octubre del 2023, el cual dice textualmente **que la denuncia versa en que "(...) no se habría cumplido con las acciones destinadas a efectuar el pago de su remuneración del mes de diciembre del 2022, aguinaldo por navidad y bono extraordinario."**

6.3. Respecto a este punto, reiteramos, sí corresponde imputársele falta a la servidora **Nelly Esther Delgado Méndez**, debido a que la Gerencia de Administración, por ser superior inmediato de la Sub Gerencia de Recursos Humanos; comparte la responsabilidad de cumplir con las acciones destinadas a los pagos de remuneraciones (remuneración del mes de diciembre del 2022, aguinaldo por navidad y bono extraordinario). Según el Reglamento de Organización y Funciones del CAFED, aprobado mediante Acuerdo Regional N° 00030 de fecha 21 de febrero del 2012:

Artículo 29°: Funciones de la Gerencia de Administración:

a) Programar, organizar, dirigir y controlar los Sistemas de Personal, Contabilidad, Logística y las actividades de gestión documentaria.

x) **Aprobar el pago por remuneraciones**, bienes, servicios, estudios y obras.



VII. La posible sanción a la presunta falta imputada:

- 7.1. El artículo 107° del Reglamento General de la Ley N° 30057, señala que "la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario debe contener entre otros la sanción que correspondería a la falta imputada; en consecuencia, conforme lo dispuesto en el literal a) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses".
- 7.2 En ese sentido, si luego de las investigaciones materia del presente se determinara fehacientemente la configuración de la falta administrativa que se imputa a los servidores serán pasible de la sanción administrativa prevista en el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: Suspensión sin goce de remuneraciones (...)", en el presente caso, la **suspensión de hasta un mes sin goce de remuneraciones.**

VIII. Identificación del órgano instructor competente para disponer el inicio del PAD:

8.1. De lo anteriormente expuesto corresponde a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, determinar cuál es la autoridad competente para conducir el procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; toda vez que de acuerdo a la posible sanción a imponerse, se identifica a las autoridades, siguiendo la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión interna de la entidad, según el numeral 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

8.2. En ese sentido, de conformidad con lo previsto en el artículo 90° de la Ley N° 30057, concordante con lo establecido en el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, señala que:

"b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción."

8.3. En el presente caso, el proceso administrativo disciplinario se inicia contra la señora **Nelly Esther Delgado Méndez**, en su condición de ex Gerente de Administración del CAFED. Ahora bien, de acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones del CAFED, el/la Gerente de Administración se encuentra subordinado a la Gerencia General del CAFED, **motivo por el cual, corresponde a la Gerencia General del CAFED asumir, en el presente caso, el rol de Órgano Instructor.**

IX. Propuesta de medida cautelar:

9.1. No se hace necesario proponer medida cautelar alguna, dada que no se advierte amenaza contra las investigaciones ni hechos afines que puedan interferir de alguna forma la presente investigación.

X. Plazo para presentar descargo:

10.1. En virtud de lo establecido en el artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la señora **Nelly Esther Delgado Méndez**, puede formular su descargo dentro del plazo de CINCO (05) DÍAS HÁBILES, plazo que puede ser prorrogable a su solicitud, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa sobre el cargo que se le imputa y presentar las pruebas que considere conveniente, debiendo ser presentado ante el Órgano Instructor del PAD.



10.2. Cabe resaltar que de acuerdo con lo señalado en el artículo 94° del Reglamento General de la LSC, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del CAFED, es el órgano de apoyo de las autoridades que intervienen en el procedimiento, por lo que, el descargo deberá ser presentado por mesa de partes del CAFED, debiendo el investigado señalar su domicilio real y procesal, así como su número de celular y correo electrónico personal, para efectos de las notificaciones que puedan desprenderse del presente proceso; vencido el plazo, sin la presentación de los descargos, el expediente quedará listo para ser resuelto.

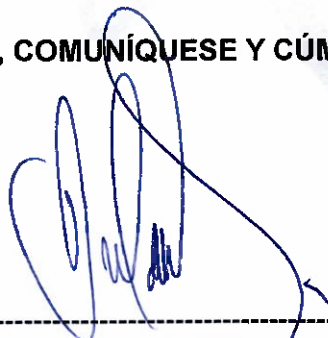
XI. Derechos y obligaciones del servidor:

11.1. Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 96.1) del artículo 96° del Reglamento General de la LSC, mientras el investigado, esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, asimismo puede estar representado por un abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

XII. SE RESUELVE:

1. **INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO a la servidora Nelly Esther Delgado Méndez**, por cuanto habría presuntamente incurrido en falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
2. **NOTIFICAR**, a la servidora **Nelly Esther Delgado Méndez**, la presente Resolución dentro del plazo de ley de tres (03) días contados a partir del día siguiente de su expedición, conforme con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 107° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, a fin de que realice su descargo de ley, con los medios probatorios que considere conveniente a su defensa.
3. **REMITIR**, copia de la presente Resolución a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, para conocimiento.
4. **DEVOLVER** los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del CAFED, acompañado del acto administrativo de inicio del procedimiento administrativo disciplinario y de sus respectivos cargos de notificación, a fin de continuar con el procedimiento hasta su culminación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



GERENTE GENERAL
ÓRGANO INSTRUCTOR DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO