



VISTO; la Resolución Directoral N° 000203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020; el Informe N° 000131-2021-OGRH/MC de fecha 25 de junio de 2021, de la Oficina General de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, los capítulos I y II del Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, regulan el régimen disciplinario y procedimiento sancionador respectivamente, y el artículo 92 señala a las autoridades del procedimiento disciplinario, indicando que las mismas cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico;

Que, el numeral 6.2 del artículo 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y actualizada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE del 21 de junio de 2016, establece que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos con posterioridad a dicha fecha, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, la citada Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC propone las estructuras que deberían contener los informes y actos que se emitan en el procedimiento administrativo disciplinario, en el presente caso se observa que el anexo F señala la estructura del acto de sanción disciplinaria, de la siguiente manera:

I. Respecto a los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento

Que, mediante Memorando N° 000027-2020-DM/MC de fecha 20 de mayo de 2020, el Despacho Ministerial solicitó a la Secretaría General realizar las investigaciones correspondientes en relación a la contratación del señor Richard Javier Cisneros Carballido;

Que, con el Proveído N° 002439-2020-SG/MC de fecha 21 de mayo de 2020, la Secretaría General remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el citado Memorando N° 000027-2020-DM/MC, solicitando se realice la investigación correspondiente;

Que, a través del Proveído N° 000181-2020-ST/MC de fecha 30 de mayo de 2020, se generó en la Secretaría Técnica el **Expediente N° 085-F-2020-ST**;

Que, posteriormente, el Órgano de Control Institucional emitió el Informe de Control Específico N° 025-2020-2-5765-SCE - Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad en el Ministerio de Cultura – “Contrataciones exceptuadas



de la Ley de Contrataciones, para la Ejecución de Actividades Motivacionales y otros Servicios para el Ministerio de Cultura” Periodo del 1 de julio de 2018 al 20 de mayo de 2020;

Que, mediante Oficio N° 000105-2020-OCI/MC de fecha 1 de setiembre de 2020, el Órgano de Control Institucional remitió al Despacho Ministerial el citado Informe de Control Específico N° 025-2020-2-5765-SCE;

Que, con el Proveído N° 006889-2020-OGRH/MC de fecha 3 de setiembre de 2020, la Oficina General de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica el Informe de Control Específico N° 025-2020-2-5765-SCE;

Que, a través del Proveído N° 000241-2020-ST/MC de fecha 3 de setiembre de 2020, se generó en la Secretaría Técnica el **Expediente N° 111-2020-ST**;

Que, al advertirse que los hechos a investigar en los Expedientes N° 085-F-2020-ST y 111-2020-ST serían los mismos, se procedió a acumular el Expediente N° 111-2020-ST al Expediente N° 085-F-2020-ST;

Que, mediante Informe N° 000091-2020-ST/MC de fecha 18 de setiembre de 2020, a través del cual la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** por la presunta vulneración del literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, proponiendo para tal caso la sanción de destitución;

Que, con Resolución Directoral N° 000203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020, mediante la cual la Oficina General de Recursos Humanos inició procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**;

Que, a través del Escrito S/N presentado el 7 de octubre de 2020, con el cual la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** presentó sus descargos contra la imputación realizada en su contra;

Que, mediante Informe N° 000131-2021-OGRH/MC de fecha 25 de junio de 2021, la Oficina General de Recursos Humanos recomienda imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por siete (7) días, por la vulneración del literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

II. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas

Que, mediante Resolución Directoral N° 000203-2020-OGRH/MC notificada el 22 de setiembre de 2020, se le imputa a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** en su condición de Directora General de la Oficina General de Administración, lo siguiente:

- i. Haber aprobado el Gasto de Requerimiento de Servicio N° 2019-00816 de fecha 14 de febrero de 2019, inobservando que los Términos de Referencia para contratar a un proveedor fueron elaborados sin que el área usuaria establezca características mínimas en el perfil, esto es, el nivel académico,



así como la experiencia en la especialidad que debía acreditar en función al servicio a contratar. Ello, de conformidad con lo señalado en el numeral IV del Anexo N° 2 de la Directiva N° 002-2016/SG/MC denominado “*Procedimientos para la Contratación de Servicios Específicos y/o Consultorías con personas naturales no comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del estado*”, aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 055-2016-SG/MC de fecha 16 de mayo de 2016.

- ii. No haber observado que el área usuaria no efectuó o indagó sobre las condiciones de mercado, verificándose que el área usuaria sólo presentó a un único proveedor, de acuerdo con lo previsto en el numeral 5.2 de la Directiva N° 002-2016/SG/MC.

Que, conforme a lo expuesto, la conducta de la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** habría vulnerado lo siguiente:

Respecto a la primera imputación, esto es, no haber observado que el área usuaria no había establecido el perfil del proveedor de acuerdo con las disposiciones del numeral IV del Anexo N° 02 de la Directiva N° 002-2016/SG/MC:

Que, en virtud del primer hecho imputado, cabe indicar que la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** habría incumplido la función de supervisar las actividades propias de los sistemas administrativos, señalada en el Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Cultura, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 318-2017-MC y el cual establece lo siguiente:

N°	Clase de Cargo	Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Naturaleza del Cargo	Requisitos básicos
EMPLEADO DE CONFIANZA					
10	Director de Sistema Administrativo IV	EC	F 5	Dirigir, planificar, desarrollar, ejecutar y supervisar las actividades propias de los sistemas administrativos y de asesoramiento, que le compete a la Oficina General a su cargo. (...)	(...)

Que, ahora bien, la función señalada en el párrafo precedente (resaltada en negrita) debe ser concordada con la establecida en el artículo 36 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC, el cual expresamente señala lo siguiente:

Artículo 36.- De las funciones de la Oficina General de Administración

La Oficina General de la Administración tiene las siguientes funciones:

36.1. Programar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y **supervisar los procesos técnicos relacionados a los recursos financieros, contabilidad, tesorería, abastecimiento, recursos humanos, control patrimonial y ejecución coactiva** (énfasis agregado).

Que, en ese sentido, considerando que en el marco del procedimiento para la emisión de la Orden de Servicio N° 465-2019-S de fecha 18 de febrero de 2019 se encontraba vigente la Directiva N° 002-2016/SG/MC “*Procedimientos para la Contratación de Servicios Específicos y/o Consultorías con Personas Naturales no comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado*”,



y de acuerdo a lo señalado en los puntos anteriores, podemos indicar que la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** no habría tenido en consideración lo señalado en el numeral IV del Anexo 2 de la citada Directiva, el cual señala lo siguiente:

“Directiva N° 002-2016/SG/MC “Procedimientos para la Contratación de Servicios Específicos y/o Consultorías con Personas Naturales no comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado

(...)

ANEXO N° 02

(..)

IV. PERFIL DEL PROVEEDOR

Precisar las características técnicas mínimas que debe reunir la persona natural, que puedan ser acreditadas documentalmente y descritas en su hoja de vida, para lo cual se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- *Requisitos de Ley, de ser el caso.*
- *Nivel académico (técnico, profesional, especialidad).*
- *Cursos de capacitación especializada, de ser el caso.*
- *Experiencia laboral general en trabajos similares (determinar las experiencias semejantes), posible de ser medido: años, número de servicios.*

Experiencia laboral específica, en relación a la naturaleza del trabajo requerido, posible de ser medido: años o número de servicios”.

Que, lo anteriormente señalado, se desprende de la revisión de los Términos de Referencia elaboradas por el área usuaria, quienes inobservando lo dispuesto en el numeral IV del Anexo 2 de la Directiva materia de análisis, esto es, no se estableció un perfil del proveedor, conllevaron a que se emita la Orden de Servicio N° 465-2019-S de fecha 18 de febrero de 2019. Sin embargo, pese a ello, la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, en su condición de Directora General (e) de la Oficina General de Administración no observó dicha irregularidad, autorizando el requerimiento efectuado por el área usuaria. Vale decir, no cumplió cabalmente su función de supervisar los procesos técnicos relacionados a abastecimiento;

Que, en ese sentido, teniendo en consideración el primer hecho imputado, corresponde señalar que la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, en su condición de Directora General (e) de la Oficina General de Administración al momento de ocurrido los hechos, habría incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece lo siguiente:

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones

Que, cabe señalar, que la imputación de dicha falta se encuentra de acuerdo con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado por la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, publicada el 04 de julio de 2020;

Respecto a la segunda imputación, esto es, no haber observado que el área usuaria no efectuó o indagó sobre las condiciones de mercado, verificándose que el área usuaria presentó a un único proveedor:

Que, en virtud del segundo hecho imputado, cabe indicar que la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** habría incumplido la función de supervisar las actividades propias de los sistemas administrativos, señalada en el Manual de



Clasificador de Cargos del Ministerio de Cultura, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 318-2017-MC y el cual establece lo siguiente:

N°	Clase de Cargo	Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Naturaleza del Cargo	Requisitos básicos
EMPLEADO DE CONFIANZA					
10	Director de Sistema Administrativo IV	EC	F 5	Dirigir, planificar, desarrollar, ejecutar y supervisar las actividades propias de los sistemas administrativos y de asesoramiento, que le compete a la Oficina General a su cargo. (...)	(...)

Que, ahora bien, la función señalada en el párrafo precedente (resaltada en negrita) debe ser concordada con la establecida en el artículo 36 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC, el cual expresamente señala lo siguiente:

Artículo 36.- De las funciones de la Oficina General de Administración

La Oficina General de la Administración tiene las siguientes funciones:

36.1. Programar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y supervisar los procesos técnicos relacionados a los recursos financieros, contabilidad, tesorería, abastecimiento, recursos humanos, control patrimonial y ejecución coactiva (énfasis agregado).

Que, considerando que en el marco del procedimiento para la emisión de la Orden de Servicio N° 465-2019-S de fecha 18 de febrero de 2019 se encontraba vigente la Directiva N° 002-2016/SG/MC “*Procedimientos para la Contratación de Servicios Específicos y/o Consultorías con Personas Naturales no comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado*”, y de acuerdo a lo señalado en los puntos anteriores, podemos indicar que la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** no habría tenido en consideración lo señalado en el numeral 5.2 del apartado V de la citada Directiva, el cual señala lo siguiente:

“Directiva N° 002-2016/SG/MC “Procedimientos para la Contratación de Servicios Específicos y/o Consultorías con Personas Naturales no comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado

(...)

V. Disposiciones Generales

(...)

5.2. El área usuaria en su calidad técnica especializada, es (...) la responsable de efectuar la adecuada selección del contratista que prestará el servicio específico y/o consultoría solicitada; siendo, además, la responsable de determinar el perfil y de establecerlos honorarios en función a la complejidad del servicio, plazo o ejecución del servicio, grado de instrucción, especialidad, experiencia y condiciones de mercado (...)

Que, de lo anteriormente señalado, podemos indicar que pesar que el área usuaria no efectuó la investigación de las condiciones de mercado, verificándose que dicha área usuaria sólo presentó a un único proveedor, inobservando lo dispuesto en el numeral 5.2 de la Directiva materia análisis lo cual conllevó a que se emita la Orden de Servicio N° 465-2019-S de fecha 18 de febrero de 2019, la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, en su condición de Directora General (e) de la Oficina General de Administración no observó dicha irregularidad, autorizando el requerimiento efectuado por el área usuaria. Vale decir, no cumplió cabalmente su función de supervisar los procesos técnicos relacionados a abastecimiento;



Que, en ese sentido, teniendo en consideración el segundo hecho imputado, corresponde señalar que la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, en su condición de Directora General (e) de la Oficina General de Administración al momento de ocurrido los hechos, habría incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece lo siguiente:

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones

Que, cabe señalar, que la imputación de dicha falta se encuentra de acuerdo con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado por la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, publicada el 04 de julio de 2020;

Que, mediante Escrito S/N de fecha 7 de octubre de 2020, la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** presentó sus descargos contra la imputación realizada en su contra a través de la Resolución Directoral N° 000203-20200-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020, señalando lo siguiente:

"(...)

Inobservancia del Informe Técnico N° 499-2013-SERVIR/GPGSC de fecha 20 de junio de 2013 (...)

- *Ahora bien, no obstante que la suscrita estuvo en condición de encargada de la Dirección General de la Oficina General de Administración (...) por el corto periodo del 1 de febrero de 2019 al 28 de marzo de 2019, en adición a mis funciones de Directora de la Oficina de Contabilidad, la Jefa del Órgano de Control Institucional del Ministerio de Cultura, de forma totalmente maliciosa y subjetiva, me imputa -conjuntamente con otros servidores de la entidad- como hechos específico irregular en el Apéndice N°1 "Relación de personas involucradas en los hechos específicos irregulares" del Informe de Control Específico N° 025-2020-2-5765-SCE que: "Durante el 2018, 2019 y 2020, el Ministerio de Cultura contrató a proveedor que no contaba con la especialidad y experiencia por la suma total de S/ 175 400,00 (...), a pesar que en mi periodo de gestión como encargada de la OGA solo se emitió la Orden de Servicio N° 465-2019-S de fecha 18 de febrero de 2019 por S/ 7 000,00, no teniendo ninguna participación en el resto de hechos imputados.*
- *Pese a lo expuesto, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de Cultura, en lugar de advertir la vulneración del principio de objetividad por parte del OCI (...) simplemente optó por recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en mi contra, emitiendo una precalificación de los hechos imputados por OCI sin por lo menos evaluar los comentarios de la suscrita presentados durante la acción de control (...)*

El PAD deviene en nulo debido a la vulneración del debido procedimiento por aplicación indebida y anticipada de los criterios de determinación de la sanción:

- *En el presente caso, se ha realizado una aplicación indebida y anticipada de los criterios de graduación de la sanción, tanto el informe N° 91-2020-ST/MC de fecha 18 de setiembre de 2020, como en la Resolución Directoral N° 203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020 inobservando abiertamente lo señalado por el SERVIR (...).*
- *En efecto, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de Cultura, en su Informe N° 091-2020-ST/MC de fecha 18 de setiembre de 2020, ha transgredido abiertamente lo señalado por SERVIR a través de su informe Técnico N° 1443-2019-SERVIR/GPGSC toda vez que excediéndose de su competencia ha realizado una labor de graduación de la sanción, a pesar que dicha graduación se realiza en una etapa distinta dentro del PAD (una vez determinada la existencia de responsabilidad*



disciplinaria y habiendo valorado todo el material probatorio existente, así como los descargos del servidor procesado, tal como se aprecia en el numeral 6.3 del Informe N° 091-2020-ST/MC (...).

(...)

- En efecto, usted en su condición de Director de la Oficina General de Recursos Humanos y órgano Instructor del presente PAD, de igual manera ha transgredido abiertamente lo establecido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ya que en el inicio del PAD contenido en la Resolución Directoral N° 203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020, indebidamente también se ha realizado una graduación de la sanción en base a lo previsto en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, tal como se aprecia en el rubro IV de la citada resolución, a pesar que dicha graduación se realiza una vez terminada la existencia de responsabilidad disciplinaria y habiendo valorado todo el material probatorio existente, así como los descargos del servidor procesado.
- En consecuencia, queda absolutamente acreditado que la Resolución Directoral N° 203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020, transgrede lo establecido por SERVIR (...) al haber aplicado indebida y anticipadamente los criterios de graduación de la sanción previstos en el artículo 87 de la Ley N° 30057, toda vez que la evaluación de dichos criterios recién se realiza luego de la presentación de los descargos y de haber merituado todos los medios probatorios correspondientes, situación que conlleva la vulneración del debido procedimiento administrativo en agravio de la suscrita al haberse adelantado opinión en el presente caso, lo cual vicia la nulidad del PAD.

Nulidad del acto de inicio del PAD por vulneración del Principio de Tipicidad:

- (...) Se puede advertir que la Resolución Directoral N° 203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020, vulnera lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil, ya que en el acto de inicio del PAD, se me imputa la comisión de la falta de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, pero no por haber incumplido o desempeñado una función inherente al cargo, sino por funciones que corresponden a otras áreas que incluso la responsabilidad de su cumplimiento está debidamente previstas en normas específicas de la entidad (...).
- Sin embargo (...) se me atribuye responsabilidad en el PAD, en base a una norma de carácter general y amplia como es el caso del artículo 35 del ROF del Ministerio de Cultura (...)
- Asimismo, se me imputa “no haber observado que el área usuaria no efectuó o indagó sobre las condiciones de mercado, verificándose que el área usuaria solo presentó a un único proveedor”, sin embargo, dicha función cuyo incumplimiento se me atribuye no está revista en el ROF de la entidad como función de la Oficina General de Administración, no siendo procedente intentar encausarla como parte de la función de supervisar las actividades propias de los sistemas administrativos y de asesoramiento de la Oficina General de Administración prevista en el Manual de Clasificador de Cargos, ya que dicha supervisión es de función de carácter general, caso contrario se vulneraría el Principio de Confianza.

Inobservancia de los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad en la sanción propuesta en el acto de inicio del PAD que de concretarse afectarán de nulidad el Procedimiento Administrativo Disciplinario:

- En el presente caso, en contradicción a lo establecido por SERVIR, la graduación de la sanción que correspondería se ha realizado indebidamente en el acto de inicio del PAD, sin que se haya evaluado previamente los descargos de la suscrita (...).
- Sin perjuicio de ello, resulta pertinente advertir que, en esta etapa de instrucción, su Despacho en calidad de Órgano Instructor deberá realizar la graduación correspondiente, teniendo en consideración los argumentos expuestos en el presente descargo que, por sí solo evidencia una desproporción en la sanción propuesta en el acto de inicio del PAD frente a los cargos imputados a la suscrita. Caso contrario, se estaría incurriendo en nulidad del PAD, máxime si he acreditado que la responsabilidad recaía en otras áreas y personas de la entidad, tal como lo establece la Directiva N° 02-2016/SG/MC (...).

(...)



Que, a través del Informe N° 000131-2021-OGRH/MC de fecha 25 de junio de 2021, el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos en su condición de Órgano Instructor, luego del análisis de los descargos y la documentación obrante en el expediente, recomendó imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por siete (7) días a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**;

Que, estando a lo prescrito en el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, cuya versión ha sido actualizada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; este órgano sancionador notificó la Carta N° 000051-2021-SG/MC a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, a fin de que, de considerarlo pertinente, solicite la realización del informe oral correspondiente;

Que, cabe señalar que a la fecha la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** no presentó solicitud alguna para la realización de su informe oral correspondiente;

Que, se puede advertir de la documentación que obra en autos, que la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** no solicitó el uso del informe oral dentro del plazo legal establecido, pese a que fue válidamente notificado con la Carta N° 000051-2021-SG/MC de fecha 01 de julio de 2021, por casilla electrónica con fecha con fecha 01 de julio de 2021, por consiguiente, éste órgano sancionador queda habilitado para emitir el acto que ponga fin al presente procedimiento;

Que, ahora bien, tomando en consideración los descargos presentados ante el Órgano Instructor, así como la documentación que obra en el presente procedimiento administrativo disciplinario, se ha logrado evidenciar lo siguiente:

Respecto a lo señalado en el punto 1 del descargo presentado por la servidora MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN:

- i. En principio, debemos señalar que de acuerdo con el literal f) del artículo 15 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, es atribución del Sistema emitir, como resultado de las acciones de control efectuadas, los informes respectivos con el debido sustento técnico y legal, constituyendo prueba-preconstituida para el inicio de las acciones administrativas y/o legales que sean recomendadas en dichos informes.
- ii. De la norma antes citada se advierte que los informes emitidos como resultado de las acciones de control efectuadas (como son los informes de control) contienen recomendaciones para el inicio de acciones administrativas y/o legales; es decir, no determinan el inicio de dichas acciones. Ello se condice con lo señalado por el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas en el sentido que los informes de control se orientan a brindar información sobre las deficiencias o desviaciones más significativas, las cuales, en su oportunidad serán sometidas a la rigurosidad y garantías propias de un procedimiento administrativo sancionador, proceso civil y/o penal, según sea el caso.



- iii. Por otra parte, respecto a que los informes de control constituyen prueba preconstituida, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo señalado por el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas incluso en el marco del procedimiento administrativo sancionador se ha considerado que los informes de control están sujetos a evaluación para efectos de determinar el inicio del procedimiento.
- iv. Por tanto, en el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, corresponderá a la Secretaría Técnica seguir las acciones propias de la etapa de investigación preliminar con relación a los informes de control, dándoles el trámite correspondiente, como lo hace ante las denuncias o los reportes internos.
- v. Así, debe tenerse en cuenta que es función del secretario técnico emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) e identificando la posible sanción a aplicarse y el órgano instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivo.
- vi. Sobre el particular, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha señalado a manera de conclusión en el Informe Técnico N° 1096-2017-SERVIR/GPGSC, lo siguiente:

3.1. Corresponde al secretario técnico tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, efectuando la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a su consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios u otros elementos que estime pertinentes y que servirán para comprobar los hechos que sustentan el inicio del procedimiento respectivo (el subrayado es nuestro)

3.2. El secretario técnico tiene la potestad para declarar el "no ha lugar" de la denuncia que se efectúe contra un servidor, por lo que también puede declarar el "no ha lugar" de las recomendaciones contenidas en un informe de control si tiene la certeza que no existe mérito suficiente para iniciar un PAD, siendo importante que el Secretario Técnico motive su decisión ante el titular de la entidad, quien es el responsable de informar las medidas adoptadas ante la OCI (...).

3.3. La determinación de la gravedad de los hechos expuestos en los informes de control remitidos a la entidad destinataria, deben ser precalificados por el secretario técnico, quien determina la posible sanción a efectos de establecer las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

- vii. Teniendo en cuenta lo señalado con anterioridad, debemos indicar que si bien es cierto que no se considera a los informes de control emitidos por la Contraloría General de la República; es cierto también que de acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 1096-2017-SERVIR/GPGSC, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativo Disciplinarios puede agregar cualquier medio probatorio que estime pertinente, los cuales según su criterio serán indispensables al momento de determinar la responsabilidad que hubiere lugar o, por el contrario, disponer el archivo correspondiente si considera que los hechos no revisten de gravedad que ameriten el inicio de algún procedimiento administrativo disciplinario.



- viii. En tal sentido, consideramos que no es de carácter obligatorio por parte de la Secretario Técnico el suscribir los requerimiento de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades, de acuerdo a la función descrita en el literal e) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, si considera que los hechos derivados de una denuncia o de un informe de control cuentan con suficientes elementos de convicción para iniciar el deslinde de responsabilidades correspondiente.
- ix. Ahora bien, en cuanto a lo señalado por la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** respecto a que la Secretaría Técnica optó por recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, pese a que el Órgano de Control Institucional – OCI le habría imputado conjuntamente con otros servidores de la entidad que *“Durante el 2018, 2019 y 2020, el Ministerio de Cultura contrató a proveedor que no contaba con la especialidad y experiencia por la suma total de S/ 175 400.00 (...)”*, pese a que solo prestó servicios como Directora General de la Oficina General de Administración desde el 1 de febrero al 28 de marzo de 2019.
- x. Al respecto, debemos precisar lo siguiente:
- Mediante Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG de fecha 22 de octubre de 2014, se aprobó la Directiva N° 007-2014-CG/GCSII denominada “Auditoría de Cumplimiento” y el “Manual de Auditoría de Cumplimiento”.
 - Sobre el particular, el numeral 4.1 del apartado 4 de la precitada Directiva señala que *“(…) al término de la auditoría, la comisión auditora debe elaborar un informe por escrito, en el que comunique al titular o las instancias competentes de la entidad y el Sistema, las observaciones derivadas de las desviaciones de cumplimiento, deficiencias de control interno, conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión de la entidad, a fin que se adopten las medidas preventivas y correctivas (...)”*.
 - En esa línea, el fundamento 151 del numeral 4.3 de la Directiva bajo comentario señala que el informe de auditoría deberá presentar la siguiente estructura: i) Antecedentes; ii) deficiencias del control interno; iii) observaciones; iv) conclusiones; v) recomendaciones y; vi) apéndices.
 - En relación a las observaciones como estructura del informe de auditoría, la Directiva antes citada ha señalado que estas *“(…) se refieren a hechos o situaciones de carácter significativo y de interés para la entidad examinada, cuya naturaleza deficiente permita oportunidades de mejora o corrección, y que se sustentan con evidencia suficiente y apropiada resultante de la evaluación efectuada (...)”* (el subrayado es nuestro).
 - Asimismo, se ha considerado que las observaciones deberán considerar en su desarrollo expositivo los siguientes aspectos esenciales: a) Sumilla; b) presentación del hecho; c) elementos de la observación (condición, criterio, efecto y causa); d) comentarios de las personas comprendidas en los hechos; e) evaluación de los comentarios de las personas



comprendidas en los hechos y; f) señalamiento del tipo de presuntas responsabilidades.

- Así, respecto a la presentación del hecho, se ha señalado que esta consiste en un “(...) breve desarrollo de la sumilla, relatando en forma ordenada y objetiva los hechos advertidos con indicación de los atributos de la observación (...)” (el subrayado es nuestro).
- Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, podemos colegir en un principio que en el Informe de Auditoría de Control Específico N° 0205-2020-2-5765-SCE denominado “*Contrataciones exceptuadas de la Ley de Contrataciones, para la Ejecución de Actividades Motivacionales y otros Servicios para el Ministerio de Cultura*” Periodo del 1 de julio de 2018 al 20 de mayo de 2020”, comprende hechos desarrollados en tres (3) años. Estos son: 2018, 2019 y 2020.
- En esa línea, en el Informe N° 000091-2020-ST/MC de fecha 18 de setiembre de 2020, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios ha señalado que en el punto II, que la servidora identificada es la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**. Asimismo, en el punto III respecto a la *Descripción de los hechos que configuran la falta y los medios probatorios en que se sustentan*, la Secretaría Técnica ha señalado de manera clara en el numeral 3.3 que el presente informe se desarrollaría en relación a la Orden de Servicio N° 465-2019-S de fecha 18 de febrero de 2019, respecto al “*Servicio de intervención en actividades culturales, con el fin de promover el uso de los espacios culturales del Gran Teatro Nacional por S/ 7 000.00*”.
- Ahora bien, de acuerdo al Apéndice N° 1 del Informe de Auditoría materia de análisis, *Relación de personas comprendidas en los hechos*, correspondía determinar el deslinde responsabilidad que hubiere lugar de la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** respecto a la contratación del señor Richard Javier Cisneros Carballido en el año 2019, materializada a través de la Orden N° 465-2019-S por un monto total de S/ 7 000.00.
- En ese sentido, si bien es cierto que de acuerdo al descargo presentado por la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** el 7 de octubre de 2020 señala que los hechos narrados en el citado informe de auditoría no guardan relación con la imputación en su contra (año 2019); también es cierto que en el citado informe de auditoría se narran hechos acontecidos durante los años 2018 y 2020, las cuales a su vez se encuentran señalados de manera consecuente y cronológica, explicando el contexto de las ocurrencias evaluadas por el OCI, comprendiendo así tanto a otros servidores y funcionarios.
- Por lo que, suprimir aquellos o considerar que los mismos no deben estar consagradas en el informe de precalificación por no ser la conducta atribuida a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, sería no tener en cuenta el desarrollo correcto de los hechos que describen los hechos del citado Informe de Auditoría, máxime si estos (los hechos), atribuidos a la servidora Dioses Morán, están señalados en el numeral IV, es decir, la imputación concreta.



- xi. Siendo ello así, este Despacho considera que, en este extremo de su descargo, y de acuerdo a los fundamentos señalados en los considerandos precedentes, se ha desvirtuado lo señalado por la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**.

Respecto a lo señalado en el punto 2 del descargo presentado por la servidora MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN:

- xii. En el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional señala que estos principios “(...) *no solo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)*”(el subrayado es nuestro).
- xiii. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que “(...) *el derecho reconocido en la referida disposición “(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, “judicial”, sino que se extiende también a sede “administrativa” y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a “cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8 de la Convención Americana (...)*”.
- xiv. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende 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.
- xv. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos “los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”.
- xvi. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, “*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”.

- xvii. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
- xviii. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”.*
- xix. Por tanto, se debe señalar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.
- xx. En esa línea, debemos hacer mención en relación al derecho de defensa, que el numeral 14 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso; sobre este aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo (…)”*; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual *“(…) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”.*
- xxi. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional manifiesta que *“(…) el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra”* [Exp. N° 0649-2002-AA/TC FJ 4].
- xxii. En esa misma línea, el referido Tribunal señala que *“queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente*



cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa” (el subrayado es nuestro).

- xxiii. En ese sentido, teniendo en cuenta lo indicado en los párrafos precedentes y en base a lo expuesto por la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** en su descargo de fecha 7 de octubre de 2020, a través del cual refiere a la vulneración del debido procedimiento mediante la expedición de la Resolución Directoral N° 000203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020, debemos señalar que de la revisión de los actuados en el presente procedimiento administrativo disciplinario instaurado en su contra se logra evidenciar que el procedimiento en mención se ha realizado teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, así como de lo señalado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 014-2014-PCM; y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.
- xxiv. Así, podemos señalar que se le notificó oportunamente y dentro del plazo legal establecido el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, a través de la Resolución Directoral N° 000203-2020-OGRH/MC. Posteriormente, ante la solicitud de ampliación de plazo y requerimiento de información presentada por la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** con el escrito S/N de fecha 25 de setiembre de 2020, la Oficina General de Recursos Humanos dio respuesta a su solicitud a través de la Carta N° 000479-2020-OGRH/MC del 29 de setiembre de 2020, concediéndole el plazo solicitado.
- xxv. Siendo ello así, en este extremo de su descargo, este Despacho considera que la presunta vulneración del debido procedimiento alegado por la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, el cual debiera tenerse en cuenta para declarar nulo el procedimiento administrativo disciplinario ha quedado desvirtuada con los argumentos expuestos en los considerandos anteriores.

Respecto a lo señalado en el punto 3 del descargo presentado por la servidora Mimirle Jesús Dioses:

- xxvi. El numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG, señala que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente, entre otras, por el principio de tipicidad.

Al respecto, el citado principio señala lo siguiente: “sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.



A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras”.

- xxvii. En ese orden de ideas, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.
- xxviii. Aunque el artículo en mención establece que sólo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos.
- xxix. Ahora, Morón Urbina afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero, además, dicho autor resalta que “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”.
- xxx. Siendo ello así, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
 - a) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
 - b) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - c) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.



- xxxi. En ese sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.
- xxxii. Por lo que, corresponde señalar que el principio de tipicidad no se satisface únicamente cuando la Entidad cumple con la imputación de una falta administrativa, sino que los hechos imputados deben subsumirse en los supuestos previstos en la norma jurídica, cumpliendo cabalmente con el ejercicio de subsunción, caso contrario, si los hechos no se configuran en la norma jurídica imputada, no dará lugar a las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico.
- xxxiii. Siendo ello así, de la revisión de la documentación que obra en el presente expediente, podemos señalar que tanto la emisión del Informe N° 000091-2020-ST/MC de fecha 18 de setiembre de 2020 por parte de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, que recomienda instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, así como el de la Resolución Directoral N° 000203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020, con la cual la Oficina General de Recursos Humanos instauró procedimiento administrativo disciplinario a la servidora Dioses Morán; establecen de manera específica y clara en el apartado denominado *Norma Jurídica presuntamente vulnerada* la imputación en contra de la servidora Mimirle Jesús Dioses Morán, derivados del Informe de Control Específico N° 025-2020-2-5765-SCE denominado *“Contrataciones exceptuadas de la Ley de Contrataciones, para la ejecución de actividades motivacionales y otros servicios para el Ministerio de Cultura”* Periodo 1 de julio de 2018 al 20 de mayo de 2020
- xxxiv. Así, conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se le imputó a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** en su condición de Directora General de la Oficina de Abastecimiento al momento de ocurrido los hechos, la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- xxxv. Es más, dicha imputación fue subsumida a las actividades propias de los sistemas administrativos señaladas en el Manual de Clasificador de Cargos Ministerio de Cultura, aprobada con Resolución Ministerial N° 318-2017-MC; así como la función establecida en el numeral 36.1 del artículo 36 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobada con Decreto Supremo N° 005-2013-MC.
- xxxvi. En ese sentido, de acuerdo a los argumentos expuestos en este extremo por la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** en su descargo correspondiente, este Despacho en su condición de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, considera que la solicitud de nulidad del acto de inicio del PAD por vulneración del principio de tipicidad no se ha configurado.

Respecto a lo señalado en el punto 4 del descargo presentado por la servidora MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN:



- xxxvii. Respecto a la vulneración de los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, alegado por la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOS MORÁN** en su descargo de fecha 7 de octubre de 2020, debemos señalar en principio que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad.
- xxxviii. En otros términos, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trate.
- xxxix. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que *“(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”*
- xl. Por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del TUPA Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 246 de la Ley N° 27444 establece al principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuentas los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados.
- xli. Respecto a la vulneración del principio de proporcionalidad y razonabilidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que al imponerse una sanción que no guarda proporción a la gravedad de la falta, se vulnera el derecho al debido proceso administrativo.
- xlii. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que durante el ejercicio de la potestad sancionadora (la misma que se puede hacer extensiva a la disciplinaria) *“(...) los órganos de la administración pública están obligados a respetar los derechos reconocidos en la Constitución. Esta constrictión se impone por las exigencias que se derivan del derecho al debido proceso sustantivo, entre otras que el resultado de una sanción en el plano administrativo, no sólo debe ser consecuencia de que se respete las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad”*.
- xliii. Que, ahora bien, en aplicación al principio de razonabilidad, este Despacho determinará la sanción a imponer a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, quien resulta responsable de la falta administrativa imputada;



III. La sanción impuesta

Que, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91 prescribe lo siguiente: “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”;

Que, en lo que respecta a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87 de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluar para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado

Respecto del primer y segundo hecho imputado a la servidora, se evidencia que las omisiones de la referida servidora habrían permitido la contratación del señor Richard Javier Cisneros Carballido mediante la Orden de Servicio N° 465-2019-S de fecha 18 de febrero de 2019, relacionado al “Servicio de intervención en actividades culturales, con el fin de promover el uso de los espacios culturales del Gran Teatro Nacional por S/ 7 000.00”, a pesar que no cumplía con el perfil requerido en el numeral IV del Anexo N° 02 de la **Directiva N° 002-2016/SG/MC** y sin realizarse la investigación de las condiciones del mercado

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento

Respecto al hecho imputado no se ha podido evidenciar dicha situación.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente

En el presente caso, sí se cumple esta condición, toda vez que al momento de ocurrido los hechos la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** desempeñaba las funciones de Directora General (e) de la Oficina General de Administración, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 045-2019-S de fecha 1 de febrero de 2019 a través de la cual se le encargó las funciones de Director General de la Oficina General de Administración en adición a sus funciones de Directora de la Oficina de Abastecimiento.

Situación que posteriormente trajo consigo la contratación del señor Richard Javier Cisneros Carballido en el año 2019, del servicio “*Servicio de intervención en actividades culturales, con el fin de promover el uso de los espacios culturales del Gran Teatro Nacional*”, con la finalidad de “*fortalecer el posicionamiento del Gran Teatro Nacional y promover las actividades*”



culturales y expresiones artísticas y regionales y locales en los espacios del Gran Teatro Nacional”, por la suma de s/ 7 000.00.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción

Respecto del primer y segundo hecho imputado a la servidora, la falta se habría cometido en circunstancias que la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, Directora General (e) de la Oficina General de Administración al momento de ocurrido los hechos, (i) aprobó el Requerimiento de Gastos de Servicios aquel momento, inobservando que los Términos de Referencia para contratar a un proveedor fueron elaborados sin que el área usuaria establezca características mínimas en el perfil y, (ii) no observó que el área usuaria no efectuó o indagó sobre las condiciones de mercados, verificando que el área usuaria sólo presentó a un único proveedor.

Asimismo, debemos puntualizar que el Tribunal del Servicio Civil ha emitido un pronunciamiento, a través de la Resolución N° 000370-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala del 21 de febrero del 2019, respecto al contenido del principio de razonabilidad, conforme se expone a continuación:

51. *El Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al respeto del derecho al debido proceso y, **en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman**”. (El subrayado y resaltado es nuestro).*

52. *Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que “(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)”*

53. *De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, **lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante**. (El subrayado y resaltado es nuestro).*

54 *Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.*
(...)



56. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° **se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares.** Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo". (El subrayado y resaltado es nuestro)

Ahora bien, en aplicación al principio de razonabilidad, se considera que los dos (2) hechos infractores que le habrían sido imputados a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, en su condición de Director General de la Oficina General de Administración, se han generado en una (1) Orden de Servicio, y que es la primera vez que, la citada servidora, incurre en la presunta falta administrativa disciplinaria que se le imputa en el presente procedimiento administrativo disciplinario.

Por otro lado, es preciso enfatizar que la emisión de la Orden de Servicio N° 465-2019-S de fecha 18 de febrero de 2019, se habrían originado en mérito a los términos de referencia emitidos por el área usuaria las cuales presentaba varias deficiencias que no habrían sido advertidas previamente por la Oficina de Abastecimiento, de lo antes dicho, no se pretende desconocer la responsabilidad de la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, en cuanto a su función de supervisión de los procesos técnicos relacionados a abastecimiento, sino más bien, que la comisión del hecho infractor no se hubiera producido si previamente la Oficina de Abastecimiento hubiera verificado los términos referencia presentados por el área usuaria antes de que el precitado servidor, en su calidad Director General de la Oficina General de Administración, conociera de los mismos.

En consecuencia, correspondería la imposición de una sanción menos gravosa a la propuesta inicialmente a través de la Resolución Directoral N° 000203-2020-OGRH/MC de fecha 21 de setiembre de 2020 y al Informe N° 00131-2021-OGRH/MC del 25 de junio del 2021.

e) La concurrencia de varias faltas

Respecto al hecho imputado no se ha podido evidenciar dicha situación.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas

Respecto al hecho imputado no se ha podido evidenciar dicha situación.

g) La reincidencia en la comisión de la falta

Respecto al hecho imputado no se ha podido evidenciar dicha situación.



h) La continuidad en la comisión de la falta

Respecto al hecho imputado no se ha podido evidenciar dicha situación.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

Respecto al hecho imputado no se ha podido evidenciar dicha situación.

Que, asimismo, de acuerdo al artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta de corresponder; lo cual se cumple con el Informe N° 000131-2021-OGRH/MC;

Que, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la falta cometida por el procesado, los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa atribuible, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057; se colige la responsabilidad administrativa de la servidora Mimirle Jesús Dioses Morán, la cual constituye falta disciplinaria pasible de la sanción de destitución, señalada en el literal b) del artículo 88 de la Ley N° 30057;

IV. Los recursos administrativos que pueden interponerse, el plazo para impugnar, la autoridad ante la cual se presenta el recurso administrativo y la encargada de resolverlo

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 95 de la Ley N° 30057, el término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. Contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29565, que crea el Ministerio de Cultura; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Imponer la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**, por la comisión de la falta prevista en el inciso d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 2.- Notificar la presente Resolución a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN**.



Artículo 3.- Remitir copia certificada de la presente Resolución a la Oficina General de Recursos Humanos para su incorporación en el legajo personal de la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** y efectuar las acciones del caso.

Artículo 4.- Precisar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, a la servidora **MIMYRLE JESÚS DIOSES MORÁN** podrá interponer contra la presente Resolución los recursos de reconsideración y apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.

Artículo 5.- Devolver el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para su custodia.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN
SECRETARIO GENERAL