



**RESOLUCION DE LA
UNIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD**

Nº 0063 -2022-MIMP-AURORA-UGTHI

Lima, 26 de mayo de 2022

VISTO:

El Informe de Precalificación D0145-2021-MIMP-AURORA-PADS-ST de fecha 21 de abril de 2021, el Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 026-2021-MIMP/AURORA/UAT notificado con fecha 26 de mayo del 2021 e Informe de Instrucción N° 026-2022-MIMP-AURORA-UAS, de fecha 17 de mayo de 2022, y demás documentos relacionados con la investigación seguida en el expediente PAD N° 720, contra el servidor [REDACTED] en su calidad de Abogado en el CEM Comisaria Puente Piedra, del Programa Nacional AURORA-MIMP, y;

CONSIDERANDO:

Que, con el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 026-2021-MIMP/AURORA/UAT, notificado válidamente en fecha 26 de mayo de 2021, la Unidad de Articulación Territorial (ahora Unidad de Articulación de Servicios de Prevención, Atención y Protección) del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), dio inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor [REDACTED] en su calidad de abogado en el CEM Comisaria Puente Piedra, del Programa Nacional AURORA-MIMP; por presuntamente haber contravenido el numeral 4) Idoneidad¹ del Artículo 6º “Principios de la Función Pública” de la Ley N.º 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, tipificado a su vez, en la falta descrita en el literal q) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil, que indica: “Las demás que señala la Ley”, concordante con el artículo 100º del Reglamento General de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual establece que: “También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública”,

Que, el Artículo 94º “Prescripción” de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: “La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (03) años contados a partir de la comisión de la falta y un (01) año a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humano de la entidad o la que haga sus veces. La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente

¹ **4. Idoneidad.**- Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.



la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año”.

Que, de autos se advierte que el citado servidor investigado fue notificado válidamente con el Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 026-2021-MIMP/AURORA/UAT el día **26 de mayo de 2021**, por lo que en aplicación del artículo citado se concluye que, todas las actuaciones seguidas por la entidad se encuentran dentro del plazo para resolver el procedimiento administrativo disciplinario.

Que, después de haber realizado la evaluación respectiva de los actuados, la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS)-MIMP, en mi calidad de Órgano Sancionador del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario procede a emitir el acto que en su notificación resolverá el presente Procedimiento.

De la competencia del Órgano Sancionador:

Con Resolución Ministerial N° 194-2021-MIMP de fecha 20 de julio de 2021, se aprobó el nuevo Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar - AURORA, y en el artículo 35° de su anexo establece que la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad, dependiente de la Dirección Ejecutiva, es responsable de planificar, organizar, implementar y supervisar los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo con el marco normativo que corresponde; así como, de la ejecución, coordinación y supervisión de las acciones de integridad y lucha contra la corrupción. Por otra parte, la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 200-2021-MIMP-AURORA-DE de fecha 22 de julio de 2021, aprobó las siglas de las unidades y subunidades funcionales del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA en el marco del Manual de Operaciones aprobado por Resolución Ministerial N° 194-2021-MIMP, de acuerdo al Anexo que forma parte integrante de dicha Resolución, la Unidad de Gestión del Talento Humano (UGTH) es actualmente la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad (UGTHI).

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD):

- 1) Mediante Denuncia PNP – Puente Piedra, de fecha 12 de marzo 2020, a las 20:30 horas, la señora [REDACTED] se presentó denunciando a su ex conviviente [REDACTED] por violencia psicológica y patrimonial o económica, del hecho ocurrido, para lo cual se cita lo descrito en dicha Denuncia:

“(…) A las 20:30 aprox. en circunstancias que la agraviada había llegado a su domicilio en compañía de un amigo y como el denunciado los había seguido al observar dicha situación, al llegar al domicilio de la denunciante comenzó agredirse con la persona que había acompañado a la agraviada en el frontis de su domicilio, es cuando la denunciante sale a tratar de calmar dicha gresca, donde es agredida verbalmente por su ex pareja con palabras vulgares y denigrantes para una mujer, para luego ingresar al domicilio y continuar agrediéndole verbalmente, para luego retirarse llevándose su cartera personal de la agraviada en la cual contenía, su celular de su trabajo, sus documentos personales (DNI y tarjetas de crédito y débito) dinero en efectivo por el monto de 200 soles aprox. y otros (...)”.

- 2) Con Oficio N.º 725-A-2020-REGIÓN-POLICIAL-LIMA-DIVPOL-NORTE-1-CPPSF, de fecha 12 de marzo de 2020, la COMISARIA PNP Puente Piedra, solicitó al Centro Emergencia Mujer Comisaría Puente Piedra se practique la evaluación psicológica a la señora [REDACTED] por haber sido víctima de violencia psicológica por parte de ex conviviente,



ya que al practicarle la ficha de valoración de riesgo dio como resultado “riesgo moderado”, por hechos ocurridos el 12 de diciembre de 2020, en la jurisdicción de la comisaria PNP Puente Piedra.

- 3) Con Informe N.º D09-2020-MIMP-AURORA-UAIFVFS-RCA, de fecha 14 de abril de 2020, la Profesional en Psicología de la UAIFVFS informó a la Directora de la UAIFVFS, sobre presuntos actos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar por parte del servidor [REDACTED] Abogado del CEM en Comisaria Puente Piedra, en los siguientes términos:

“III. Conclusiones:

3.1 *Conforme a la denuncia por hechos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar se advierte que el abogado [REDACTED], estaría inmerso en presuntos hechos de violencia contra su conviviente.*

3.2 *Según lo señalado en el Reglamento Interno del Servidor Público – RIS, artículo 23: “Obligaciones de los/as servidores/as civiles: s) El/la servidor/a civil que incurra en las conductas de violencia familiar y sexual establecidas en la Ley N°30364, será pasible de sanción previo proceso administrativo disciplinario”.*

IV. Recomendaciones:

- *Poner de conocimiento de la Sub Unidad de Recursos Humanos, los presuntos actos de violencia realizados por el abogado [REDACTED] del CEM Comisaria Puente Piedra, para su actuación en el marco de sus competencias”.*

- 4) Mediante Nota N.º D001015-2019-MIMP-UAIFVFS, de fecha 16 de abril de 2020, la Unidad de Atención Integral frente a la Violencia Familiar y Sexual remitió al Coordinador de la Sub Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), el Informe N.º D000009-2020-MIMP-AURORA-UAIFVFS-RCA, de fecha 14 de abril de 2020, emitido por la Profesional en Psicología de la UAIFVFS, donde se da cuenta de los hechos de violencia incurridos presuntamente por parte del servidor [REDACTED] Abogado del CEM en Comisaria Puente Piedra en contra de su ex conviviente.
- 5) Mediante Memorándum N.º D000262-2020-MIMP-AURORA-SURH, de fecha 19 de Abril de 2020, el Coordinador de la Sub Unidad de Recursos Humanos remitió a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), todos los actuados sobre la presunta comisión de hechos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar incurridos presuntamente por el Abogado [REDACTED], Abogado del CEM en Comisaria Puente Piedra, contra su conviviente a efectos de precalificar la presunta falta incurrida por el citado servidor.
- 6) A través de la Nota N.º D049-2021-MIMP-AURORA-PADS-ST, de fecha 05 de febrero de 2021, la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicitó a la Unidad de Gestión del Talento Humano (antes SURH) del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS) el Informe Escalonario del servidor [REDACTED], siendo atendido con Memorándum N.º D0209-2021-AURORA-UGTH de fecha 05 de febrero de



2020. Con fecha 15 de marzo de 2021, mediante correo electrónico, la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios solícito al CEM en Comisaría Puente Piedra, remitir información respecto al caso del señor [REDACTED] quien presuntamente habría ejercido violencia contra su ex conviviente [REDACTED]

7) Mediante Informe N.º 07-2021-MIMP/VMM/AURORA-CEM COM PUENTE PIEDRA-COORD, de fecha 18 de marzo de 2021, suscrito por el Coordinador de dicho CEM, se informó sobre las acciones realizadas por el equipo multidisciplinario, quienes abordaron el caso de la ciudadana [REDACTED] (ex conviviente del servidor [REDACTED] [REDACTED] para lo cual se cita de manera resumida lo descrito en dicho Informe en los siguientes términos:

- Con fecha 12/03/2020, a las 22:40 horas, recibieron el Oficio N° 725-A-2020-REGIÓN-POLICIAL-LIMA-DIVPOL-NORTE-1-CPPSF solicitando evaluación psicológica a la ciudadana D.E.J.R, por haber sido víctima de violencia psicológica por parte de su ex conviviente [REDACTED]
- De ese modo aperturan la ficha de caso N° 399-2020, realizándole la primera entrevista, en vista que el denunciado [REDACTED] era colaborador del CEM Comisaría Puente Piedra por ética profesional el 13/03/2020, coordinaron con el CEM Lima para que la ciudadana sea evaluada en el referido CEM, y que además la referida ciudadana laboraba en la sede central. Asimismo, siendo su obligación del Coordinador del CEM COM Puente Piedra, informa mediante correo electrónico a la UAIFVFS la situación del servidor [REDACTED]
- El día 16/03/2020, el Gobierno del Perú declara el estado de emergencia sanitaria por el COVID 19, y se paralizan las actividades de las entidades.
- El 15/07/2020, vía telefónica indagan respecto al caso nivel fiscal, sin embargo, el expediente aún no llegaba a la fiscalía, indicando la Fiscal que hay muchos expedientes paralizados en sede judicial.
- El día 11/09/2020, realizan acompañamiento vía telefónica, logrando contactar a la ciudadana, donde refirió que hasta la fecha no le había llegado sus medidas de protección, haciéndole saber que han derivado el oficio correspondiente al Hospital Lanfranco La Hoz para sus terapias psicológicas, que serán virtuales por la situación de la pandemia.
- El 21/09/2020, el Juzgado de Familia de Pachacutec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla, emite las medidas de protección a favor de la referida ciudadana.
- El 20/10/2020, indican que el caso se encuentra en mesa de partes para asignación de despacho.
- El 04/12/2020, confirman que el caso, ha sido asignado a la segunda fiscalía especializada en violencia, primer despacho con fecha de ingreso el 24/12/2020, con carpeta fiscal N° 4006059201-2020-501-0.
- El 14/01/2021, indicó la fiscal a cargo hay un embalse de expedientes por resolver y los casos del 2021 aún están en calificación y a partir de abril se programarán las diligencias y emitirán las disposiciones correspondientes.

8) Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA de fecha 16 de marzo de 2020, suscrito por el Psicólogo del CEM Lima, practicado a la usuaria [REDACTED] concluye: "Presenta indicadores de una dinámica de violencia psicológica crónica. (...) Presenta indicadores de afectación psicológica compatibles a violencia psicológica", por parte de su ex conviviente [REDACTED] Recomendándose acompañamiento y seguimiento de equipo multidisciplinario por presentar indicadores de afectación psicológica compatible a violencia psicológica, alejamiento y prohibición de contacto bajo cualquier modalidad con el presunto agresor ([REDACTED]), e Informe Social N° 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS de fecha 17 de marzo de 2020, suscrito por la Trabajadora Social del CEM Lima, practicado a la usuaria [REDACTED] [REDACTED] concluye: el caso de la señora D.E.J.R, se considera Riesgo Severo, ya que ha encontrado factores que ponen en riesgo su integridad física y mental, como manifiesta la



usuaria, el denunciado realiza Actos de Violencia con frecuencia ([REDACTED])

- 9) Resolución N° 01 - Auto Final de fecha 21 de setiembre de 2020, mediante el cual el Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla (Expediente00419-2020-0-3301-JR-FT-01) resolvió: "(...) A. *Dictar Medidas de Protección en el siguiente sentido: (i) Se dispone: El cese inmediato de los actos de violencia por parte del denunciado [REDACTED] y, por tanto, se ordena que se abstenga de ejercer actos de violencia familiar en cualquiera de sus modalidades, como son el maltrato físico o psicológico, hostigamiento, acoso, intimidación amenaza, o cualquier otra modalidad, que pudiera poder en peligro la vida o la integridad física y/o psíquica, de [REDACTED] (...)*".

SOBRE LA PROSECUCIÓN DE LOS ACTOS EN EL PAD

Que, del acervo documentario que obra en el citado expediente administrativo, se advierte que mediante Informe N° D0145-2021-MIMP-AURORA-PADS-ST, de fecha 21 de abril del 2021, la Secretaría Técnica del Programa Nacional AURORA, recomendó a la Unidad de Articulación Territorial, ahora Unidad de Articulación de Servicios de Prevención, Atención y Protección - UAS, del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor [REDACTED], en su calidad de Abogado del CEM Comisaria Puente Piedra del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS).

Que, la Directora de la Unidad de Articulación Territorial, ahora Unidad de Articulación de Servicios de Prevención, Atención y Protección – UAS del Programa Nacional Aurora-MIMP (ex PNCVFS), recogió la recomendación contenida en el Informe N° D0145-2021-MIMP/AURORA/PADS-ST; **y, en consecuencia, actuando como Órgano Instructor emitió el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 026-2021-MIMP/AURORA/UAT de fecha 19 de mayo de 2021, notificado válidamente con fecha 26 de mayo de 2021; a través del cual se resolvió iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor [REDACTED] en su calidad de Abogado del CEM Comisaria Puente Piedra del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), por presuntamente haber contravenido el numeral 4) Idoneidad² del artículo 6º "Principios de la Función Pública" de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, tipificados a su vez, en la falta descrita en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que indica: "Las demás que señala la Ley" concordante con el artículo 100º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el cual establece que: "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.**

² Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

4.- Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.



Que, de conformidad con lo establecido en los artículos 64 y 65 del Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 194-2021-MIMP, de fecha 20 de julio de 2021; y, en merito a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 228-2021-MIMP, de fecha 06 de septiembre de 2021, que aprueba el cuadro de equivalencias de las Unidades y Subunidades funcionales del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), la Unidad de Articulación de Servicios de Prevención, Atención y Protección (UAS) en el marco de sus competencias establecidas en dichos cuerpos normativos, actuó como jefe inmediato del servidor Investigado [REDACTED] en su desempeño como Abogado del CEM Comisaria Puente Piedra del Programa Nacional AURORA (Ex PNCVFS); siendo por lo tanto, competente la Unidad de Articulación de Servicios de Prevención, Atención y Protección para actuar como Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en contra del citado servidor investigado. **En ese marco, la UAS ha emitido el Informe de Instrucción N° 026-2022-MIMP-AURORA-UAS, recomendado imponer la Sanción de Suspensión sin Goce de Remuneraciones por 90 días, al mencionado servidor.**

DE LA FALTA INCURRIDA, LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, CON PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR:

De la falta incurrida:

Que, de la revisión, evaluación y análisis de la prueba documentaria que obra en el Expediente PAD N° 720, se puede advertir que el servidor [REDACTED] en su calidad de Abogado del Centro Emergencia Mujer en Comisaria Puente Piedra del Programa Nacional Aurora-MIMP (ex PNCVFS), habría presuntamente transgredido el numeral 4) Idoneidad³ del artículo 6º “Principios de la Función Pública” de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, tipificados a su vez, en la falta descrita en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que indica: “Las demás que señala la Ley” concordante con el artículo 100º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el cual establece que: “También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; por lo que, se le imputo a dicho servidor la siguiente conducta:

- **Incurrir en hechos de violencia familiar en agravio de su ex conviviente, según el Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA, practicada a su ex conviviente, además según el Informe Social N° 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS su caso se considera Riesgo Severo.**

Que, además el Reglamento Interno de los servidores/as Civiles – RIS del PNCVFS⁴, en el literal z) del artículo 23º señala que: “z) **El/la servidor/a civil que incurra en las conductas de violencia familiar y sexual establecidas en la Ley N° 30364, será pasible de sanción previo proceso administrativo disciplinario**”; por lo tanto, se advertiría que el servidor investigado [REDACTED]

³ Artículo 6.- Principios de la Función Pública
El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:
(...)

4.- Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

⁴ Aprobado por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 29-2019-MIMP-PNCVFS-DE.



██████████, incurrió en presuntos hechos de violencia familiar en agravio de su ex conviviente ██████████ dicha conducta sería pasible de sanción previo proceso administrativo disciplinario; por lo que, de la evaluación de los actuados puesto a consideración en el presente PAD se advertiría que dicho servidor investigado con su accionar también habría transgredido presuntamente el siguiente cuerpo normativo:

- **Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar:**

"(...)

Artículo 5.- Definición de violencia contra las Mujeres

La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.

(...)

Artículo 8.-Tipos de violencia

Los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar son:

(...) **b) Violencia psicológica:** Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos".

DE LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, LOS MEDIOS PROBATORIOS EN LOS QUE SE SUSTENTABA LA IMPUTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD:

De la descripción de los hechos:

Que, del análisis de los hechos identificados en el Expediente PAD N°720, que se evaluarán en la presente Resolución, para determinar si la conducta del servidor ██████████ en calidad de Abogado para la Atención de casos de violencia contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Violencia Sexual del CEM en Comisaría Puente Piedra, presuntamente habría vulnerado el Principio de Idoneidad previsto en el numeral 4 del artículo 6 "Principios de la Función Pública", de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057 y, que se materializaría en un deslinde de responsabilidad que ameritaría una sanción disciplinaria, consiste en lo siguiente:

Que, en el presente caso se infiere que mediante Denuncia PNP – Puente Piedra, de fecha 12 de marzo 2020, a las 20:30 horas, la señora ██████████ se presentó denunciando a su ex conviviente ██████████, por violencia psicológica y patrimonial o económica, del hecho ocurrido, para lo cual se cita lo descrito en dicha Denuncia:

"(...) A las 20:30 aprox. en circunstancias que la agraviada había llegado a su domicilio en compañía de un amigo y como el denunciado los había seguido al observar dicha situación, al llegar al domicilio de la denunciante comenzó agredirse con la persona que había acompañado a la agraviada en el frontis de su domicilio, es cuando la denunciante sale a tratar de calmar dicha gresca, donde es agredida verbalmente por su ex pareja con palabras vulgares y denigrantes para una mujer, para luego ingresar al domicilio y continuar agrediéndole verbalmente, para luego retirarse llevándose su cartera personal de la agraviada en la cual contenía, su celular de su



trabajo, sus documentos personales (DNI y tarjetas de crédito y débito) dinero en efectivo por el monto de 200 soles aproximadamente, un usb, llaves de su trabajo y su domicilio y pastillas, lo que la denuncia ante la PNP para los fines del caso”.

Que, de esa manera, mediante el Oficio N° 725-A-2020-REGIÓN-POLICIAL-LIMA-DIVPOL-NORTE-1-CPPSF, la Comisaría de Puente Piedra solícito al CEM en Comisaría Puente Piedra del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), la evaluación psicológica a la señora [REDACTED] por haber sido víctima de violencia psicológica por parte de su ex conviviente, ya que al practicarle la ficha de valoración de riesgo en la PNP dio como resultado riesgo moderado. En atención a lo solicitado, los profesionales del CEM Comisaría Puente Piedra procedieron a realizarle la atención del caso, registrándole con Número de Ficha N° 399, de fecha 12 de marzo de 2020, a las 11:40 pm, siendo la primera atención en psicología y social del turno, donde valoraron el “nivel de riesgo para la integridad o la vida de la persona usuaria” como riesgo moderado, coincidiendo de esa manera con la ficha de valoración de riesgo realizado en la Comisaría PNP Puente Piedra.

Que, en ese orden de ideas, en vista que el denunciado [REDACTED] trabajaba en el CEM Comisaría Puente Piedra, por ética profesional el 13 de marzo de 2020, la referida agraviada es derivada al CEM Lima del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), para ser evaluada en psicología y social. De ese modo, el caso es atendido en el CEM Lima, emitiéndose los siguientes informes:

o **Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA**

(...)

Nombre y Apellidos: [REDACTED]

Fecha de Informe: 16.03.2020

b) Motivo de evaluación

RELATO de la persona evaluada:

(...) “Esta persona a la cual denuncio se llama [REDACTED] con él llevé una relación de convivencia en mi casa, en todo este tiempo de relación habremos terminado unas 4 veces, yo lo echaba de mi casa pero él volvía, yo lo echaba de mi casa por discusiones, eran diversos motivos, por celos por parte de él, económicos también, por parte de su carácter que es demasiado obsesivo, me revisaba el celular sin mi autorización, cuando yo me iba al baño me revisaba el celular o a veces me arranchaba mi celular de mi mano y me reclamaba con quien conversaba, quien era tal persona, yo le explicaba, físicamente me agredió dos veces (...). El evento por el cual vengo a denunciar pasó el 12 de marzo pero nosotros ya habíamos acabado del 05 de marzo del 2020, yo ese día (05/03/2020) (...) ese día le dije sabes que tú y yo tenemos ideas diferentes y que mejor ahí lo dejamos, por favor vete de la casa (...) entonces el 12 me recoge un amigo y no me había percatado que él me había seguido, yo llego a mi casa, mi mamá, mi mamá me tira la llave, me despido de mi amigo, entro a mi casa y empiezo a oír bulla fuera de mi casa, lo que estaba pasando era que [REDACTED] lo estaba golpeando a mi amigo diciéndole quien era él, lo seguía agrediendo con puñetes, mi amigo le decía yo solo la he traído, [REDACTED] como loco lo pegaba, yo salgo y le digo que tienes y me dice no te metas, eres una perra, eres una puta, zorra de mierda, como es posible que traigas a tu amante a la casa cuando ni siquiera hemos terminado (...) [REDACTED] agarra un ladrillo y lo tira a la luna del auto, eso lo hizo dos veces hasta que mi papá lo trató de agarrar para que se calme (...) en ese luego senerazgo (...) yo le digo al senerazgo que mi ex pareja ha cometido estos agravios (...) mi mamá estaba llorando, yo me sentía mal (llora) no podía creer que un hombre al cual había amado tanto me tratara de esa manera (...)

d) Observación de conducta

(...) Se muestra controlada y firme al inicio de la entrevista, pero cuando la entrevista se focaliza en los presuntos hechos de violencia históricos y actuales en relación al presunto agresor la evaluada se muestra lábil, solloza y llora profusamente rememorando presuntos hechos de violencia.

f) Análisis e interpretación de resultados:

En relación a la presunta víctima y presunto agresor se observa una dinámica con indicadores de asimetría de poder, dominio y control en contra de la evaluada. Una historia de violencia psicológica sistemática con elementos de estereotipos de género, humillaciones y agresiones físicas y verbales en contra de la usuaria. (...)

Análisis factico, tenemos una dinámica de violencia psicológica crónica, con presencia de una escalada de violencia; asimetría de poder, dominio y control en contra de la evaluada. Con elementos de agresiones verbales,



malos tratos, humillaciones y amenazas en contra de la evaluada presenta afectación psicológica compatible al motivo de la denuncia como sin ánimo depresivo y ansiedad crónica (...).

g) Conclusiones

(...)

Presenta indicadores de una dinámica de violencia psicológica crónica.

Presenta indicadores de afectación psicológica compatibles a violencia psicológica.

(...)

Se valora el presente caso como **Riesgo Severo**

○ **Informe Social N° 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS**

(...)

Nombre y Apellidos: [REDACTED]

Fecha de informe: 17.03.2020

Situación socio-familiar

Dinámica familiar:

(...)

Desde febrero del 2019, me insultaba, me golpeaba, ha pasado de todo.

Me dice: Loca, conchuda, zorra. Revisa mi celular, no me deja bailar con mis amigos, se molesta, es celoso.

Me fui a denunciarlo, pero se había llevado mi cartera con todos mis documentos

Desde el 12 de marzo que ocurrió el último hecho de violencia ya no está en la casa, está en la casa de su hermano. Al día siguiente vino su hermano a llevarse sus cosas.

Factores de Riesgo:

El caso de la señora [REDACTED] se considera **Riesgo Severo**

Usaria denuncia ser víctima de violencia psicológica con antecedentes de violencia sexual.

Conclusiones:

De la evaluación Social realizada se puede concluir que el caso de la señora [REDACTED] se considera **Riesgo Severo**, ya que hemos encontrado factores que ponen en riesgo su integridad física y mental, como manifiesta la usuaria, el denunciado realiza Actos de Violencia con frecuencia. (...)

Que, en esa línea, con fecha 21 de setiembre de 2020, el Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla, emitió la Resolución N.º 01, Auto Final, recaído en el expediente: 00419-2020-0-3301-JR-FT-01, Materia Violencia Familiar, en donde se indicó lo siguiente:

(...)

Sobre los medios probatorios

8. En autos obra el siguiente medio probatorio:

La Ficha "Valoración de Riesgo" en mujeres víctimas de violencia de pareja, practicado a [REDACTED], en el que se concluye:

- *Riesgo Moderado.*

Análisis del caso concreto

9. En primer término, debe mencionarse que en esta ocasión la persona que habría sido agraviada con los actos de violencia denunciados ([REDACTED]) se encontraría dentro del entorno familiar de la persona que es denunciada como autora de los actos de violencia [REDACTED] pues existiría entre ellas una relación de *ex concubines*, según se desprende de la denuncia presentada por la Comisaría de Puente Piedra. Razón por la cual, el caso se encuentra dentro del ámbito de protección de la Ley N° 30364.

10. Ahora bien, en cuanto al fondo del asunto, es necesario tener en cuenta que, atendiendo a la naturaleza especial y la finalidad concreta de esta etapa del proceso (etapa protectora), este órgano jurisdiccional debe realizar un análisis de los hechos desde una óptica netamente tutiva, en favor de la víctima.

Consecuentemente, es preciso señalar que en el numeral 11 de la citada Resolución se ha indicado lo siguiente:

(...)

11. No obstante, luego de examinar todos los documentos obrantes en el expediente, puede advertirse que hasta este momento no existe en el presente caso ningún medio probatorio que permita atribuir algún grado de mérito a la denuncia presentada por la señora [REDACTED] siquiera a nivel indiciario o inicial. En efecto, aun cuando ésta afirma haber sido víctima de actos de violencia psicológica cometidos por el señor [REDACTED] no obra en los actuados ninguna evaluación psicológica o algún otro medio de prueba que permita atribuir algún grado de mérito a tal afirmación; por lo que, en atención a lo descrito por el artículo 35, inciso 35.3, del Reglamento de la Ley N° 30364, esta denuncia debería ser trasladada al Ministerio Público sin dictar medidas de protección, a efectos que el caso siga siendo investigado en tal instancia y, cuando exista mérito suficiente para ello, se vuelva a evaluar la posibilidad de dictar una medida de tal tipo.

(...)

Asimismo, en el numeral 12 de la referida Resolución se ha señalado que: "(...) teniendo en cuenta la necesidad de que los casos de violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar sean abordados bajo una óptica eminentemente precautoria, con el propósito de proporcionar tutela eficaz a la integridad de las posibles víctimas, este despacho considera que, a pesar de la circunstancia antes descrita, resulta prudente dictar una medida de protección en el presente caso. Tanto más si en la STC N° 03376-2019/TC, el Tribunal ha reconocido la posibilidad jurídica de dictar medidas de protección tomando como sustento los resultados de la "ficha de valoración de riesgo". (...) III. DECISIÓN.- A. Dictar Medidas de Protección en el siguiente sentido: (i) Se dispone: El cese inmediato de los actos de violencia por parte del denunciado [REDACTED], por tanto, se ordena que se abstenga de ejercer actos de violencia familiar en cualquiera de sus modalidades, como son el maltrato físico o psicológico, hostigamiento, acoso, intimidación amenaza, o cualquier otra modalidad, que pudiera poner en peligro la vida o la integridad física y/o psíquica, de [REDACTED] (...).

Que, en ese sentido, es importante señalar que la violencia psicológica, por el propio rango subjetivo, muchas veces no puede ser corroborada con medios probatorios objetivos, siendo que en ocasiones no dejan rastros o vestigios materiales, lo que naturalmente dificulta contrastar el testimonio de la víctima con otros elementos de carácter objetivo. **Por esa razón, es necesario recurrir a otros elementos de prueba o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente para determinar la culpabilidad del procesado en los hechos atribuidos. Un ejemplo sería una pericia psicológica que evidencie que, la víctima padece de síntomas compatibles con episodios de violencia psicológica, por lo que en el presente caso, conforme se ha visualizado en el Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA, se denota que la denunciante ha narrado como es que ocurrieron los hechos, y tanto en la denuncia como en su testimonio ha descrito con suficiente detalle las acciones que ameritarían violencia psicológica que se ha efectuado en su contra, por el servidor [REDACTED] siendo que en su testimonio ha presentado características como llantos y pausas cuando recordaba los hechos acontecidos, y la descripción de las acciones de parte del investigado la cual ameritaría la credibilidad, de la presente. Cabe recalcar que en el artículo 26, de la "Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar", señala: "(...) Los informes psicológicos de los Centros Emergencia Mujer y otros servicios estatales especializados tienen valor probatorio del estado de salud mental en los procesos por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar".**

Que, de acuerdo al desarrollo de los párrafos precedentes, se advertiría que el Abogado [REDACTED] en su condición de servidor del CEM Comisaria Puente Piedra del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), **habría incurrido en presuntos hechos de violencia familiar en agravio de su ex conviviente, conforme se advierte de lo descrito en el Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA, practicada a su ex conviviente, además según el Informe Social N° 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS dicho caso se ha considerado Riesgo Severo;** también se advierte que el citado servidor investigado con su conducta habría transgredido la "Ley N.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los



integrantes del grupo familiar”, el cual en su artículo 5º señala: **“que la violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado. (...)”** y, en su artículo 8º, nos precisa los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar que son: **“b) Violencia psicológica: Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos”**; por lo que, el servidor [REDACTED], en su calidad de Abogado del CEM en Comisaria Puente Piedra del Programa Nacional Aurora habría transgredido el principio de **Idoneidad**, previsto en el numeral 4) del artículo 6 del Código de Ética de la Función Pública **“Entendido como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública (...)”**, tipificado a su vez, en la falta descrita en el literal q) del artículo 85º de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, aunado a ello, es preciso señalar que en el literal z) del artículo 23 “Obligaciones de los/as servidores/as civiles” del Reglamento Interno de los servidores Civiles – RIS del PNCVFS (hoy Programa Nacional Aurora), se establece lo siguiente, **“El/la Servidor/a que incurra en conductas de violencia familiar y sexual establecidas en la Ley N.º 30364, será pasible de sanción previo proceso administrativo disciplinario”**.

De los medios de prueba de cargo que sustentan la imputación del investigado.

Que, de los medios probatorios que obran en el Expediente PAD N°720, en el cual se sustenta la imputación formulada al servidor [REDACTED], en su calidad de Abogado del CEM en Comisaria Puente Piedra del Programa Nacional Aurora, se tiene los siguientes instrumentales:

- 1) Denuncia en la PNP de Puente Piedra, de fecha 12/03/2020, a las 20:30 horas, de fojas 47 del expediente administrativo, donde la señora de iniciales D.E.J.R se presentó y denunció a su ex conviviente [REDACTED], por violencia psicológica y patrimonial o económica.
- 2) Oficio N° 725-A-2020-REGIÓN-POLICIAL-LIMA-DIVPOL-NORTE-1-CPPSF de fecha 12/03/2020, a fojas 34 del expediente administrativo, mediante el cual la COMISARIA PNP Puente Piedra solicitó al Centro Emergencia Mujer Comisaria de Puente Piedra le practique la evaluación psicológica a la señora D.E.J.R, por haber sido víctima de violencia psicológica por parte de ex conviviente [REDACTED] ya que al practicarle la ficha de valoración de riesgo dio como resultado “riesgo moderado”, por hechos ocurridos el 12/02/2020, en la jurisdicción de la comisaria PNP Puente Piedra.
- 3) A fojas 41 del expediente administrativo obra la Ficha de Atención N° 399 del CEM Comisaria Puente Piedra, de fecha 12/03/2020, a las 10:40 pm, a favor de la usuaria D.E.J.R, y se indica la presunta persona agresora su ex conviviente [REDACTED].
- 4) Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA de fecha 16/03/2020, a fojas 28 del expediente administrativo, suscrito por el Psicólogo del CEM Lima, concluyendo: **Presenta indicadores de una dinámica de violencia psicológica crónica. (...) Presenta indicadores de afectación psicológica compatibles a violencia psicológica**, por parte de su ex conviviente [REDACTED].



██████████ Recomendándose acompañamiento y seguimiento de equipo multidisciplinario por presentar indicadores de afectación psicológica compatible a violencia psicológica, alejamiento y prohibición de contacto bajo cualquier modalidad con el presunto agresor ██████████ ██████████.

- 5) Informe Social N° 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS de fecha 17/03/2020, a fojas 18 del expediente administrativo, suscrito por la Trabajadora Social del CEM Lima, concluyendo: el caso de la señora D.E.J.R, se considera Riesgo Severo, ya que ha encontrado factores que ponen en riesgo su integridad física y mental, como manifiesta la usuaria (...), el denunciado realiza Actos de Violencia con frecuencia ██████████.
- 6) Resolución N° 01 - Auto Final de fecha 21/09/2020, de fojas N° 45 del expediente administrativo, mediante el cual el Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla (Expediente00419-2020-0-3301-JR-FT-01) resolvió: "(...) A. Dictar Medidas de Protección en el siguiente sentido: (i) Se dispone: El cese inmediato de los actos de violencia por parte del denunciado ██████████ y, por tanto, se ordena que se abstenga de ejercer actos de violencia familiar en cualquiera de sus modalidades, como son el maltrato físico o psicológico, hostigamiento, acoso, intimidación amenaza, o cualquier otra modalidad, que pudiera poner en peligro la vida o la integridad física y/o psíquica, de ██████████ (...).

DE LOS FUNDAMENTOS Y MEDIOS DE PRUEBA DE DESCARGO PRESENTADOS POR EL INVESTIGADO:

Del descargo:

Que, el numeral 93.1 del artículo 93 de la Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil indica: "La Autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento (...) debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las prueba que crea conveniente para su defensa (...). Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto (...)".

Que, de los actuados que obran en el Expediente PAD N°720, se advierte que el citado servidor investigado con fecha 26 de mayo de 2021, fue notificado válidamente el Acto de Inicio N° 026-2021-MIMP/AURORA/UAT, de fecha 19 de mayo de 2021, por lo que en ese sentido se puede apreciar que mediante Carta S/N de fecha 31 de mayo de 2021, por Mesa de Partes Virtual del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), el servidor ██████████ formuló su descargo en los siguientes términos:

"(...)

FORMULO DESCARGO, contra ACTO DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°026-2021-MIMP-AURORA-UAT, por presuntas infracciones disciplinarias; SOLICITO NULIDAD Y ARCHIVAMIENTO DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, por infracción del PRINCIPIO DEL NON BIS IN IDEM, e incurrirse en Causales de Nulidad, que causan su Nulidad de Pleno Derecho, previstos en los numerales 1 y 2 del art. 10° del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Asimismo, SOLICITO NULIDAD LIMINAR DE LA EVALUACIÓN SOCIAL Y PSICOLÓGICA, realizados a presunta agraviada, por existir Conflicto con la Función Jurisdiccional y Ejercicio de la Competencia, sumado al conflicto de intereses y parcialidad del personal evaluador, quienes son compañeros de trabajo de presunta agraviada, previstos en artículos 75° numeral 75.1 y artículo 76° numeral 76.3 del TUO de la Ley 27444".

(...)

3.- Que, conforme al numeral 6.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC" Régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, "Ley del Servicio Civil", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015, prevé que acorde el artículo 91° del Reglamento de la Ley 30057, Artículo 91.- (Responsabilidad administrativa disciplinaria La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios). Es decir solo existe responsabilidad administrativa disciplinaria (Exigida por el Estado a los servidores civiles), por las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley 30057,



que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación del servicio, lo cual mi persona JAMAS he cometido los presuntos actos subjetivos que se imputa en el ejercicio de mis funciones de prestación de servicio ni en otro ámbito (pruebo con el certificado de trabajo que se me ha otorgado) y tampoco he faltado a la Ley N°27805, Ley del Código de Ética de la Función Pública, por cuanto NUNCA he sido conviviente de la presunta agraviada, ni me encuentro dentro de su entorno familiar (lo pruebo su matrimonio), y que dicha persona no ha presentado ningún medio probatorio (es decir no ha presentado ningún documento que me vincule para sostener que soy su conviviente), que permita atribuirme el presunto hecho como lo ha señalado el auto de medidas de protección numeral 11° de la resolución N.º Uno del Juzgado, medidas de protección que ha sido apelado que a la fecha son materia de investigación y competencia de la Fiscalía y Poder judicial.

4. Que, conforme al numeral 98.4 del artículo 98° del Reglamento de la Ley 30057, respecto a las presuntas faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria, y ante la intervención y competencia de Fiscalía Especializada en Violencia y el Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra - Ventanilla, Expediente N° 00419-2020-03301-JRFT-01, se deberá observar el **PRINCIPIO DE NON BIS IN IDEM**.

“98.4. Cuando una conducta sea considerada falta por la Ley o su Reglamento, y por la Ley Orgánica del Poder Judicial o la Ley Orgánica del Ministerio Público, al mismo tiempo, la Oficina de Control de la Magistratura o la Fiscalía Suprema de Control Interno, tendrán prelación en la competencia para conocer la causa correspondiente. En todos los casos se observará el principio del Non Bis in Idem”.

(...)

7.- Que, el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Penal, prescribe taxativamente que el derecho Penal tiene preeminencia sobre el derecho administrativo y que señaló:

“Artículo III del Título Preliminar: “Interdicción de la persecución penal múltiple. - Nadie podrá ser procesado, ni sancionado más de una vez por un mismo hecho, siempre que se trate del mismo sujeto y fundamento. Este principio rige para las sanciones penales y administrativas. **El derecho penal tiene preeminencia sobre el derecho administrativo**.”

(...).

8. Que, el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°026-20221-MIMP-AURORA-UAT, del 19/05/2021, constituye una desviación de la jurisdicción predeterminada por Ley e infringe el Artículo 139° numeral 3) de la Constitución Política del Perú, que dispone taxativamente:

“139° 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

9.- Que, asimismo debo precisar que desde el 30 de junio 2020, según Contrato CAS N.º 582 2019-MIMP/ PNCVFS, no mantengo vínculo laboral contractual, subordinación y/ o relación de cualquier naturaleza con la institución; y estando a las normativas enunciadas y en aplicación de mi derecho de Legítima Defensa y debido Procedimiento, SOLICITO NULIDAD Y

ARCHIVAMIENTO DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°026-20221-MIMP-AURORA-UAT, del 19/05/2021, por infringir EL PRINCIPIO “NON BIS IN IDEM”, e incurrirse en Causales de Nulidad, que causan su Nulidad de Pleno Derecho, previstos en los numerales 1 y 2 del art. 10° del TUO de la Ley 27444 (...).

10.- (...) rechazo cualquier valor probatorio que se le esté otorgando a la evaluación social y psicológica, contenidas en el Acta de inicio de Procedimiento Administrativo Sancionador, por cuanto se ha efectuado en vulneración del principio de imparcialidad administrativa del TUO de la Ley 27444, evidenciados porque personal del CEM, bajo la dirección de profesionales no idóneos del MIMP de forma parcial y en favor de la aparente víctima (Compañera de labores del personal MIMP), ha emitido evaluaciones, que INFRINGEN los Numerales 75.1 del artículo 75° y Numeral 76.3 del artículo 76° del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, por ser resultantes de CONFLICTOS CON LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y EJERCICIO DE LA COMPETENCIA.(...)

SOLICITO LA NULIDAD LIMINAR DE LAS EVALUACIONES SOCIAL Y PSICOLÓGICA (Evaluaciones a presunta agraviada), realizada por personal CEM y no por personal MINJUS y en un acto de justicia debe de declararse la NULIDAD Y ARCHIVAMIENTO DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.



Anexa: 1. Copia de mi DNI. 2. Copia de Reporte Judicial. 3. Copia del certificado de trabajo que se me otorgo que merita la excelencia de mis servicios donde jamás se señaló en ninguna falta ética, prevista en la ley.

POR TANTO: Pido a Uds., "DISTINGUIDISIMAS DEL PROGRAMA AURORA", tener por admitido el presente DESCARGO y declarar la NULIDAD Y ARCHIVAMIENTO DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°026-20221-MIMP-AURORA-UAT, del 19/05/2021 y se declare NULIDAD LIMINAR DE LAS EVALUACIONES SOCIAL Y PSICOLÓGICA POR INFRACCIÓN DEL PRINCIPIO DEL NON BIS IN IDEM, en aras de la Legalidad y Debido Procedimiento. (...)"

ANÁLISIS SOBRE EL FONDO DE LAS IMPUTACIONES

Que, al análisis integral de los hechos y del material probatorio que obra en el Expediente PAD N° 720, estando a los hechos expuestos, se ha procedido a analizar la conducta imputada al servidor [REDACTED], a fin de verificar si los mismos constituyen falta administrativa de carácter disciplinario que conlleve a la imposición de una sanción disciplinaria.

En tal sentido, el citado servidor investigado en su Escrito de Descargo indicó: que de acuerdo al numeral 6.3 de la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, "Ley del Servicio Civil", prevé que acorde el artículo 91 del Reglamento de la Ley N.º 30057; solo existe responsabilidad administrativa disciplinaria, por las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley 30057, que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación del servicio, lo cual su persona JAMAS ha cometido los presuntos actos subjetivos que le imputan en el ejercicio de sus funciones ni en otro ámbito, prueba con el certificado de trabajo que le han otorgado y, tampoco ha faltado a la Ley N.º 27805, Ley del Código de Ética de la Función Pública, por cuanto NUNCA ha sido conviviente de la presunta agraviada, ni se encuentra dentro de su entorno familiar, y que dicha persona no ha presentado ningún medio probatorio (es decir no ha presentado ningún documento que le vincule para sostener que es su conviviente), que permita atribuirle el presunto hecho como lo ha señalado el auto de medidas de protección numeral 11° de la Resolución N.º Uno del Juzgado, medidas de protección que ha sido apelado que a la fecha son materia de investigación y competencia de la Fiscalía y Poder judicial.

Análisis: Respecto a lo referido por el servidor, es pertinente remitirnos al inciso q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil y el literal j) del numeral 98.2) del Reglamento General de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N.º 040-2014-PMC y modificatorias, en donde se establecen, que también son faltas disciplinarias las demás que señala la Ley; y, en el artículo 100° del citado Reglamento General, establece que también son faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus disposiciones reglamentarias. En ese marco, es pertinente remitirnos al primer párrafo del artículo 1° "Ámbito de aplicación" de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, el cual establece que: "Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública rigen, para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° del presente Código. (...)". Asimismo, el numeral 10.1 del artículo 10° "Sanciones" de la Ley N.º 27815 antes mencionada, establece que: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción. (...)".

Que, en ese marco, es preciso señalar que al servidor [REDACTED], se le procesa por **presunta vulneración al Principio de Idoneidad previsto en el numeral 4 del Artículo 6 "Principios de la Función Pública" de la Ley N.º 27815 - Ley del Código de Ética de la Función**



Pública, trasgresión pasible de sanción según su numeral 10.1 del numeral 10 “Sanciones” del Código citado, tipificada como falta en el inciso q) “Las demás que señale la Ley”, del artículo 85 “Faltas de carácter disciplinario” de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; **por lo que, la conducta que se imputa al citado servidor investigado es: Incurrir en presuntos hechos de violencia familiar en agravio de su ex conviviente⁵, según lo descrito en el Informe Psicológico N.º 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA, practicada a su ex conviviente, además según el Informe Social N.º 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS, dicho caso se consideró como Riesgo Severo.**

Que, en ese contexto, también se advertiría que el servidor investigado [REDACTED] con su conducta habría vulnerado la “Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar”, para lo cual se cita a continuación el artículo 5º y el inciso b) del artículo 8) que señala lo siguiente:

“(…)

Artículo 5.- Definición de violencia contra las Mujeres

La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.

“(…)

Artículo 8.-Tipos de violencia

Los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar son:

“(…) **b) Violencia psicológica:** Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos. (…)”

Que, el citado servidor investigado al incurrir en conductas de violencia familiar será pasible de sanción previo proceso PAD, conforme lo establece el literal z) del artículo 23 del Reglamento Interno de los servidores/as Civiles – RIS del PNCVFS⁶: “z) El/la servidor/a civil que incurra en las conductas de violencia familiar y sexual establecidas en la Ley N° 30364, será pasible de sanción previo proceso administrativo disciplinario”.

Que, ahora bien, de acuerdo a lo descrito en el Informe Escalonario N.º 058-2021-MIMP/AURORA/UGTH-SPATH/MACL de fecha 05 de febrero de 2021, se informó que el servidor investigado [REDACTED] suscribió con el ex Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (hoy Programa Nacional Aurora el Contrato CAS N.º 582-2019-MIMP/PNCVFS, producto de la adjudicación del Proceso de Convocatoria CAS N.º 1074-2019, advirtiéndose que el servidor investigado [REDACTED] tuvo vinculación laboral con la Entidad desde el 20 de mayo de 2019 hasta el 30 de junio 2020; y, de los actuado que obra en el Expediente PAD N.º720, se advierte que el servidor investigado incurrió en hechos de violencia familiar contra su ex conviviente el día 12 de marzo 2020; por lo tanto, se puede advertir que cuando ocurrieron dichos hechos de violencia familiar el citado servidor investigado se encontraba prestando servicios como Abogado en el CEM en Comisaria Puente Piedra para el Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS); **en ese sentido, se advierte que la falta imputada al servidor por hechos de violencia familiar ejercido contra su ex conviviente, se produjo durante la prestación**

⁵ [REDACTED]

⁶ Aprobado por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 29-2019-MIMP-PNCVFS-DE, de fecha 23 de abril de 2019, y modificada por la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 231-2020-MIMP-AURORA-DE, del 08 de octubre de 2020.



de sus servicios al Programa; por otro lado, con respecto al Certificado de Trabajo N.º 614-2020-MIMP-AURORA presentado por el citado servidor, dicha documento prueba la relación laboral del servidor con la Entidad, habiendo sido contratado bajo del Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, el mismo que le fue otorgado por haber cumplido actividades dentro del Programa; por lo que no merma ni exime la falta que se le imputa en su contra.

Que, es preciso señalar, que en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se está tomando en cuenta y valorando la Denuncia Policial-PNP Puente Piedra de fecha 12 de marzo de 2020, la Ficha de Registro de CEM N.º 399 de fecha 12 de marzo de 2020, la Resolución N.º 01 del Juzgado de Familia de Pachacútec de fecha 21 de setiembre de 2020, el Informe Psicológico N.º 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA de fecha 16 de marzo 2020, y el Informe Social N.º 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMS, de fecha 17 de marzo de 2020; y, en merito a la Presunción de Validez, establecido en el artículo 9 del TUO de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General se establece que: *“Todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda”*; por lo tanto, los documentos valorados y que sirvieron para la instauración del presente PAD son válidos y veraces, por ende, se corrobora que el servidor [REDACTED] [REDACTED] habría ejercido violencia familiar en agravio de su ex conviviente del iniciales D.E.J.R.

Que, cabe precisar, que el Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla, emitió la Resolución N.º 01 - Auto Final, recaído en el expediente: 00419-2020-0-3301-JR-FT-01, donde otorgan las medidas de protección a favor de la presunta agravada de iniciales D.E.J.R, ex conviviente del servidor investigado.

Que, asimismo, otro punto importante a resaltar; y, a considerar un medio prueba suficiente en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario respecto a la convivencia entre el servidor investigado [REDACTED] y su ex conviviente de iniciales D.E.J.R, ambos compartían un domicilio en común; prueba de ello es, se requirió a la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad – UGTHI con Nota N.º 208-2022-MIMP-AURORA-PADS-ST, el Informe Escalafonario de la señora de iniciales D.E.J.R (ex conviviente del servidor investigado), siendo atendido con Memorando N.º D0665-2022-MIMP-AURORA-UGTHI, a través del cual se adjuntó el Informe Escalafonario N.º 328-2022-MIMP/AURORA/UGTHI-SPATH/MACL y Contrato Administrativo de Servicios N.º 874-2019-MIMP/PNCVFS de la referida ex conviviente del citado servidor investigado, en donde se puede verificar que su domicilio es: [REDACTED] [REDACTED] para lo cual se cita a continuación dicho contrato:



PERÚ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 874-2019-MIMP/PNCVFS

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran de una parte el PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL - PNCVFS, en adelante EL PROGRAMA con RUC N° [redacted] con domicilio en [redacted] IMA, provincia y departamento de Lima, representado por [redacted] identificada con DNI [redacted] designada por Resolución Ministerial N° 160-2019-MIMP, y en ejercicio de las facultades otorgadas mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 002-2019-MIMP/PNCVFS-DE y de la otra parte [redacted] identificada con DNI [redacted] RUC N° [redacted] para efectos de la notificación válida, al amparo del artículo 20 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, a quien en adelante se le denominará LA TRABAJADORA, en los términos y condiciones siguientes:



CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra exclusivamente al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "Régimen CAS").

Y según el Contrato Administrativo de Servicios N.º 582-2019-MIMP/PNCVFS del servidor [redacted] este consignó la siguiente dirección: [redacted] (domicilio en común de su ex conviviente), en tal sentido, se cita a continuación el referido contrato:



PERÚ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 582-2019-MIMP/PNCVFS

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran de una parte el PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL - PNCVFS, en adelante EL PROGRAMA con RUC N° [redacted] con domicilio en [redacted] provincia y departamento de Lima, representado por [redacted] identificada con DNI [redacted] designada por Resolución Ministerial N° 181-2018-MIMP, y en ejercicio de las facultades otorgadas mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 002-2019-MIMP/PNCVFS-DE y de la otra parte [redacted] identificado con DNI N° [redacted] y con dirección electrónica (correo electrónico) [redacted] para efectos de la notificación válida, al amparo del artículo 20 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, a quien en adelante se le denominará EL TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:



CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra exclusivamente al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "Régimen CAS").
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
- Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.

Asimismo, en la Declaración Jurada (Anexo 10), que suscribió el citado servidor investigado a puño y letra, indicó como su dirección domiciliaria (domicilio en común de su ex conviviente), el siguiente:



ANEXO 10

DECLARACION JURADA DE NO HABER SIDO DENUNCIADO O SENTENCIADO, POR VIOLENCIA FAMILIAR Y/O SEXUAL

Yo, [REDACTED]
... identificado/a con DNI N° [REDACTED] y con domicilio [REDACTED]
en [REDACTED]; mediante la presente

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

- ✓ Que, no he sido denunciado por violencia familiar y sexual.
- ✓ Que, no he sido sentenciado por Violencia Familiar y Sexual.

Ratifico la veracidad de lo declarado, manifestando someterme a la autoridad vigente y a las responsabilidades civiles y/o penales que se pudieran derivar en caso que algunos de los datos consignados sean falsos, siendo pasible de cualquier fiscalización posterior que el PNCVFS considere pertinente.

Lima, 25 de abril de 2019

Firma

Pues bien, de las imágenes que se han adjuntado en los párrafos precedentes, se observa que tanto, el servidor investigado [REDACTED] y su ex conviviente de iniciales D.E.J.R, en sus respectivos Contratos CAS, habrían señalado un domicilio en común; por lo tanto, se presume la falta de veracidad por parte del citado servidor investigado, al sostener que no fue su conviviente o no pertenece a su entorno familiar, advirtiendo que el servidor investigado [REDACTED] tampoco presentó ningún documento formal en su descargo que contravenga tal afirmación.

Que, el servidor [REDACTED] señala que conforme al numeral 98.4 del artículo 98° del Reglamento de la Ley 30057, respecto a las presuntas faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria, y ante la intervención y competencia de Fiscalía Especializada en Violencia y el Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra - Ventanilla, según Expediente N.º 00419-2020-03301-JRFT-01, se deberá observar el PRINCIPIO DE NON BIS IN IDEM. Además, que el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Penal, prescribe taxativamente que el derecho Penal tiene preeminencia sobre el derecho administrativo y señaló: "Artículo III del Título Preliminar: "Interdicción de la persecución penal múltiple. - Nadie podrá ser procesado, ni sancionado más de una vez por un mismo hecho, siempre que se trate del mismo sujeto y fundamento. Este principio rige para las sanciones penales y administrativas. El derecho penal tiene preeminencia sobre el derecho administrativo. (...)". Que, el Acto de Inicio de PAD N° 026-20221-MIMP-AURORA-UAT, constituye una desviación de la jurisdicción predeterminada por Ley e infringe el Artículo 139 numeral 3) de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, que desde el 30 de junio 2020, según Contrato CAS N.º 582 2019, no mantiene vínculo laboral contractual, subordinación y/ o relación de cualquier naturaleza con la institución; y estando a las normativas enunciadas y en aplicación de su derecho de Legítima Defensa y debido Procedimiento, SOLICITA NULIDAD Y ARCHIVAMIENTO DEL ACTO DE INICIO DE PAD N.º 026-20221-MIMP-AURORA-UAT, del 19/05/2021, por infringir EL PRINCIPIO "NON BIS IN IDEM", e incurrirse en Causales de Nulidad, que causan su Nulidad de Pleno Derecho, previstos en los numerales 1 y 2 del art. 10° del TUO de la Ley 27444 (...).

Análisis: Respecto a lo referido por el servidor, **es preciso señalar, que el artículo 264 "Autonomía", del TUO de la Ley N° 27444, establece que: "Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación", además, en el primer párrafo del artículo 91, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: "La responsabilidad administrativa disciplinario es**



aquella que exige el Estado a los servidores civiles, por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso". Asimismo, en el último párrafo del artículo 91 del citado Reglamento, ha precisado que: "La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, los mismos que se exigen conforme a la normativa de la materia".

Que, el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, reconoce el principio de autonomía de responsabilidades, que puede definirse como el régimen en el que las responsabilidades que concurren sobre la conducta de los funcionarios y servidores públicos, mantienen recíproca autonomía técnica, de regulación, de valoración, de calificación y de resolución o cargo de las autoridades a las cuales se les ha confiado la potestad sancionadora; para lo cual, es pertinente indicar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión técnica al respecto, mediante el Informe Técnico N.º 320-2018-SERVIR/GPGSC, a través del cual ha señalado lo siguiente:

"(...)

*3.1 El artículo 91 del Reglamento General de la LSC hace reconocimiento del principio de autonomía de responsabilidades al establecer que la responsabilidad civil y penal del servidor se da sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometa, imponiéndose, según corresponda, la sanción administrativa sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal en que aquél pudiera incurrir, **no constituyendo ello una vulneración al principio del non bis in ídem.***

3.2 En vista que la responsabilidad penal, civil y administrativa tienen un fundamento y regulación diferente, el procedimiento judicial que se le sigue a determinados funcionarios o servidores no determina la imposibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario - PAD, orientado a identificar la responsabilidad que en este ámbito se haya generado por la violación de un bien jurídico distinto al que es materia de un proceso judicial".

Que, en ese marco, el Tribunal Constitucional ha expresado que el Proceso judicial y el Procedimiento Administrativo Disciplinario persiguen determinar si hubo responsabilidad por tal infracción de dos bienes jurídicos de distinta envergadura; **mientras en el proceso penal, es la responsabilidad por la eventual comisión de un delito, en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, es la responsabilidad administrativa por la infracción de bienes jurídicos**, en ese orden (fundamento 2 de la resolución recaída en el expediente N.º 1556-2003-M/TC). El Tribunal ha señalado que, la violación del principio de no doble imposición de sanción (non bis in ídem), referido a la prohibición de ser juzgado o sancionado dos veces por los mismos hechos, ocurre cuando las sanciones impuestas a un mismo sujeto, por la comisión de un acto, obedezcan a la infracción de un mismo bien jurídico, sea éste administrativo o de carácter penal (fundamento 5 de la resolución recaída en el expediente N.º 2868-2004-AA/TC).

Que, en ese sentido, las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de los servidores son independientes; **por lo que, si bien en el presente caso se encuentra judicializado ante la intervención del Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla – recaído en el Expediente N.º 00419-2020-03301-JRFT-01 – en Materia de Violencia Familiar, por los mismo hechos, dicha situación no exime**



al servidor investigado [REDACTED] de ser sancionado administrativamente, en tanto se trata de fundamentos de bienes jurídicos distintos y, por ende, de responsabilidades distintas entre sí; por lo que, no se vulnerado el principio non bis in ídem, por lo que se desvirtúa lo alegado por el servidor [REDACTED]

Que, también es pertinente mencionar, que el servidor [REDACTED] a al momento de cometer la falta disciplinaria contaba con vínculo laboral, bajo el Contrato Administrativo de Servicios N.º 582-2019-MIMP/PNCVFS, por ende, se le procesa en su calidad de servidor civil, conforme lo señala el artículo 91 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, "(...) La responsabilidad administrativa disciplinario es aquella que exige el Estado a los servidores civiles, por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso", al margen si en la actualidad el señor [REDACTED] no cuenta con vínculo laboral con la Entidad.

Con respecto a la nulidad planteada por el servidor investigado:

Que, es menester indicar que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se constituyen de dos fases del PAD: la **instructiva y la sancionadora**, conforme a lo signado en el Artículo 106º del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM y modificatorias, el cual señala lo siguiente:

"(...)

Artículo 106.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario: El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva; Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable. (...). La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el 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.

b) Fase sancionadora; Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento. (...)"

Además, es preciso indicar que, **el Procedimiento Administrativo Disciplinario cuenta con dos instancias**, cuya primera instancia culmina con la resolución del órgano sancionador, cuyo pronunciamiento está inmerso a recursos impugnables, conforme al artículo 115º y 117º, del mismo marco normativo en detalle, y que se señala:

"(...)

Artículo 115.- Fin del procedimiento en primera instancia: La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. (...)

Artículo 117.- Recursos administrativos: El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

"(...)"

Que, en ese marco, **se entiende que los recursos impugnatorios deben interponerse en contra de la resolución del órgano sancionador, y es así que únicamente los administrados**



plantean la nulidad de los actos administrativos por medio de recursos administrativos. A mayor abundamiento, es preciso señalar que el artículo 11 y 215 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, ha establecido lo siguiente:

“(…)

Artículo 11.- Instancia competente para declarar la nulidad.

11.1. Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley.

“(…)

Artículo 215.- Facultad de contradicción.

215.1. Conforme a lo señalado en el artículo 118, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

215.2. **Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia** y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo. (…)”

Que, en el presente caso, y conforme al marco normativo descrito en líneas precedentes, **la nulidad solicitada por el citado servidor investigado es Improcedente al haber sido interpuesta contra un acto administrativo que resolvió la instauración del Procedimiento Administrativo Disciplinario; ya que no constituye un Acto Impugnabile**, partiendo de las siguientes consideraciones:

- (i) *No es un acto definitivo que pone fin a la instancia, pues no impone una sanción disciplinaria;*
- (ii) *No impide la continuación del procedimiento administrativo sino, más bien constituye parte de su estado inicial;*
- (iii) *No genera, de por sí, indefensión para el investigado en tanto este tiene la oportunidad de interponer un recurso impugnativo contra la sanción, en caso se le imponga alguna; en el ejercicio de su defensa.*

Por lo tanto, la solicitud de nulidad y archivamiento del Acto de inicio de PAD N.º 026-20221-MIMP-AURORA-UAT, por infringir EL PRINCIPIO “NON BIS IN IDEM”, e incurrir en Causales de Nulidad, que causan su Nulidad de Pleno Derecho, previstos en los numerales 1 y 2 del art. 10º del TUO de la Ley 27444, que argumenta el citado servidor investigado, **deviene improcedente.**

Que, **el servidor en su descargo rechaza el valor probatorio que se está otorgando a la evaluación social y psicológica, por cuanto se habría efectuado en vulneración del principio de imparcialidad administrativa del TUO de la Ley 27444**, porque personal del CEM, bajo la dirección de profesionales no idóneos del MIMP de forma parcial y en favor de la aparente víctima (Compañera de labores del personal MIMP), ha emitido evaluaciones, que INFRINGEN los numerales 75.1 del artículo 75º y Numeral 76.3 del artículo 76º del TUO de la Ley 27444, por ser resultantes de conflictos con la función jurisdiccional y ejercicio de la competencia, solicita la Nulidad liminar de las Evaluaciones Social y Psicológica, realizada por personal CEM y no por personal MINJUS. Por lo que solicita la nulidad liminar de las evaluaciones sociales y psicológicas (a la presunta agraviada), realizadas por personal CEM y no por personal MINJUS.



Análisis: Respecto de lo alegado en el párrafo anterior por el servidor investigado, es preciso mencionar que los informes emitidos por las profesionales del CEM, tiene valor probatorio del estado de salud mental en los procesos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, tiene naturaleza y valor científico legal, sintetiza los resultados de la entrevista con la información proporcionada por las usuarias; por esas consideraciones verificamos en la anamnesis de la agraviada de iniciales D.E.J.R (ex conviviente del servidor) del procedimiento psicológico y social en sus conclusiones y recomendaciones su redacción es clara y precisa, coherente y accesible a la comprensión del destinatario, de los hechos que narró; por lo tanto, han cumplido con su valor probatorio para este proceso administrativo disciplinario; que a su vez, los informes emitidos por la Psicóloga y Trabajadora Social del CEM Lima corresponden a la discrecionalidad en su cargo.

Que, cabe reiterar en el presente caso, según el Oficio N° 725-A-2020-REGIÓN-POLICIAL-LIMA-DIVPOL-NORTE-1-CPPSF, la Comisaría de Puente Piedra solicitó al CEM Comisaría Puente Piedra la evaluación psicológica a la señora de iniciales D.E.J.R, por haber sido víctima de violencia psicológica por parte de ex conviviente, ya que al practicarle la ficha de valoración de riesgo en la PNP dio como resultado riesgo moderado. En atención a lo solicitado, los profesionales del CEM Comisaría Puente Piedra procedieron a registrarle con Número de Ficha N° 399, con fecha 12 de marzo de 2020, a las 11:40 pm; siendo la primera atención en psicología y social del turno, donde valoraron el “nivel de riesgo para la integridad o la vida de la persona usuaria” como riesgo moderado, coincidiendo de ese manera con la ficha de valoración de riesgo realizado en la Comisaría PNP Puente Piedra; en vista que el servidor [REDACTED], trabajaba en el CEM Comisaría Puente Piedra, por ética profesional el 13 de marzo de 2020, la agraviada es derivada al CEM Lima para que sea evaluada en psicología y social, por lo que el caso es atendido en el CEM Lima, emitiéndose el Informe Psicológico N.º 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA e Informe Social N.º 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS; siendo que, conforme se verifica en el citado Informe Psicológico⁷, se denota que la denunciante (agraviada) ha narrado como ocurrieron los hechos, asimismo ha descrito con suficiente detalle las acciones que ameritarían violencia psicológica en su contra por parte del servidor investigado; consecuentemente, dicha agraviada en su testimonio ha presentado características como llantos y pausas cuando recordaba los hechos acontecidos. **En tal sentido, citamos el artículo 26º de la “Ley N.º 30364, “Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar”, donde establece que: “(...) Los informes psicológicos de los Centros Emergencia Mujer y otros servicios estatales especializados tienen valor probatorio del estado de salud mental en los procesos por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”.**

Que, es preciso citar a la **CASACIÓN 2215-2017, DEL SANTA**, que en su argumento **Décimo segundo** ha indicado lo siguiente: **“Al respecto, para acreditarse la violencia psicológica demandada, debe analizarse, si los hechos narrados en la denuncia han ocurrido conforme a las manifestaciones de las partes y, a los Informes Psicológicos practicados a ellas, los que poseen la validez, que establece el artículo 29 de la Ley de Protección frente a la Violencia Familiar, los cuales contienen información detallada de los resultados de las evaluaciones físicas y psicológicas a las que se haya sometido la víctima. Además, en este tipo de procesos debe apreciarse: i) Que la declaración de la parte agraviada cobra importancia, requiriéndose no obstante que sea verosímil y la existencia de corroboraciones periféricas de carácter objetivo y/o persistencia en la incriminación (sin contradicciones ni ambigüedades), aunado a la oportunidad en el tiempo, desde que en algunas ocasiones los hechos de violencia familiar ocurren al interior de un hogar y la interrelación propia de una familia puede generar resistencia a denuncias o particulares variaciones que no abonan a la eliminación total de la violencia; ii) Que no existe justificación válida para que se ocasionen hechos de violencia familiar, debiendo primar siempre el diálogo que se dirija al**

⁷ Hechos descritos en el 4.7 del presente informe.



esclarecimiento o solución de las naturales discrepancias que puedan surgir en el grupo; y, **iii) Que no es necesario que los hechos de violencia sean reiterados y graves para que una persona sufra de violencia psicológica**, pues pensar en dicho sentido sería atentar con el derecho a la integridad de una persona, consagrado en el artículo 2 inciso 1 de la Constitución Política del Perú, bastando incluso un sólo hecho para que se detecten actos de violencia psicológica, con dependencia por cierto del grado de sensibilidad de una persona y/o de la cultura de la que provenga, con atención especial al contexto en el que se produjo y al hecho realizado”.

Que, asimismo, es preciso señalar que los hechos de violencia que alegó la agraviada de iniciales D.E.J.R (ex conviviente del servidor investigado) ocurridos el 12 de febrero 2020, se encuentra plasmado en la denuncia presentada en la Comisaría PNP de Puente Piedra que dispuso su atención en un CEM al encontrarse en condición de agraviada por hechos de violencia familiar; por lo que, no podría recortar su derecho de acceder y recibir apoyo de un CEM por el hecho que trabaje la agraviada en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Cabe precisar que el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (hoy Programa Nacional Aurora), es una Unidad Ejecutora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – hoy Programa Nacional AURORA, y **se creó con la finalidad de contribuir a la reducción de la alta prevalencia de la violencia familiar en mujeres**, niñas, niños y adolescentes, teniendo como finalidad diseñar y ejecutar a nivel nacional acciones y políticas de atención, prevención y apoyo a las personas involucradas en hechos de violencia familiar y sexual, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de la población. **Dentro de estas finalidades, el Programa Nacional Aurora a través de los Centros Emergencia Mujer brinda los servicios públicos especializados, interdisciplinarios y gratuitos, brindando atención integral para contribuir a la protección, recuperación y acceso a la justicia de las personas afectadas por hechos de violencia contra las mujeres, los integrantes del grupo familiar** y violencia sexual, realizando acciones de prevención de la violencia y la promoción de una cultura democrática y respeto a los derechos humanos.

Que, si bien es cierto que la agraviada (ex conviviente del servidor [REDACTED]), prestó servicios como Profesional para la Sensibilización y Posicionamiento de Servicios de Atención y Protección de la Violencia Contra la Mujer Nivel Nacional en el PNCVFS – MIMP, pero también es preciso señalar que dicha agraviada no labora en un CEM, además, no se puede perjudicar a la usuaria (ex conviviente del servidor), por ser trabajadora del MIMP en atrasar su atención, revictimizarla por los hechos de violencia sufridos por parte del servidor investigado; por lo que, consideramos que los argumentos expuestos por el servidor investigado [REDACTED], no han sido debidamente motivados ni acreditados, ya que no ha demostrado la parcialidad, y por el contrario, pretenden poner a la víctima en un estado de indefensión, ya que desde la óptica del servidor investigado, aquella presunta víctima no podría recibir los servicios del Programa, y por otro lado cuestionando sin fundamento alguno la labor del personal del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), conducta dilatoria y contraria al marco normativo vigente de protección a las víctimas de violencia familiar; por tal motivo, no se observa la vulneración del principio de imparcialidad, y la solicitud de nulidad de los referidos Informes practicados a la usuaria (ex conviviente del servidor), por parte del servidor investigado deviene en improcedente, en base a lo señalado en el artículo 26, de la “Ley N° 30364, “Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”, el cual señala que: “Los informes psicológicos de los Centros Emergencia



Mujer y otros servicios estatales especializados tienen valor probatorio del estado de salud mental en los procesos por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”, por lo tanto, se desvirtúa lo alegado por el servidor [REDACTED]

Que, asimismo, según el artículo 173° del TUO de la Ley N° 27444, establece, en primer lugar, que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio previsto en la mencionada disposición legal; asimismo, **corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes**, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, sin embargo el citado servidor investigado solo refiere la vulneración de Imparcialidad administrativa con la que actuaron las servidoras al momento de evaluarla a su compañera de labores del MIMP (ex conviviente del servidor), **no aportando ningún medio probatorio de lo referido.**

Que, en tal sentido, el servidor [REDACTED] anexa a su descargo los siguientes instrumentales:

- Copia de Reporte de expediente N° 00419-2020-0-3301-JR-FT-01, del Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla, que emitió la Resolución N° 01, donde se dicta medidas de protección, se dispone el cese inmediato de los actos de violencia por parte del denunciado [REDACTED] y ordena que se abstenga de ejercer actos de violencia familiar en cualquiera de sus modalidades, como son el maltrato físico o psicológico, hostigamiento, acoso, intimidación, amenazas o cualquier otra modalidad, que pudieran poner en peligro la vida o la integridad física y/o psíquica, de la agraviada D.E.J.R., en tal sentido, se corrobora la falta imputada contra el servidor [REDACTED] [REDACTED], actos de violencia psicológica contra de su ex conviviente;
- Copia del certificado de trabajo que le otorgó la Entidad, al respecto, se prueba la prestación de su servicio en el Programa, bajo el D.L N° 1057; siendo su derecho como servidor público obtener un certificado de trabajo, y conforme se ha indicado en el presente informe la falta incurrida (hechos de violencia familiar ejercido contra su ex conviviente) por el servidor se dieron cuando este mantenía vínculo laboral con el Programa.

Del Informe oral realizado por el servidor investigado y defensa realizada

Que, mediante Carta N° D0147-2022-MIMP-AURORA-PADS-ST, se hizo de conocimiento del servidor investigado el Informe de Órgano Instructor y se le citó a informe oral el día 23 de mayo de 2022, a horas 10:00, mediante el aplicativo informativo zoom, el cual fue realizado donde se ratificó en los términos de su descargo, y argumentó la prescripción de la potestad disciplinaria de la Entidad, haciendo referencia según lo dispuesto en el numeral 10.1 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, señaló:

- 1) *“La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años”.* En el presente caso encontrándonos el supuesto de 1 año, por cuanto la Oficina de Recursos Humanos ha tomado conocimiento de los hechos con fecha 16 de abril de 2020, y al momento que se le instauró el PAD (26 de mayo de 2021) habría transcurrido el plazo de 1 año 1 mes 5 días.
- 2) Asimismo, *“para el caso de los ex servidores civiles, el plazo es de dos (2) años calendario, computado desde que la entidad conoció de la comisión de la falta. Para este supuesto, se aplicarán los mismos criterios señalados en el párrafo anterior”.* En ese sentido, habría transcurrido el plazo de 25 meses y 8 días, de ser el caso, la acción también habría prescrito.



Además, precisó:

- 3) La falsa denuncia fue archivada y, el protocolo de Pericia Psicológica practicada a la presunta agraviada [REDACTED], se ha señalado que ha actuado por resentimiento, y que no se encuentra psicológicamente afectada por los hechos acontecidos, y no se le puede sancionar por sola versión de la presunta agraviada, sin haberse corroborado con informes.
- 4) No ha sido conviviente de la presunta agraviada, que el padre de la agraviada mediante documento reconoce que su persona fue inquilino en ese inmueble. No ha incurrido en vulneración de la Ley N° 30364. Por los hechos expuestos solicita el archivo.

Que, asimismo, mediante Carta S/N con fecha 24 de mayo de 2022, presentó ampliación de informe oral, solicitando la prescripción y archivo definitivo, señalando lo siguiente:

- 1) En el presente caso, a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces, dicha entidad contaba con un plazo de 1 año para dar inicio al PAD, habiendo tomado conocimiento el 16 de abril del 2020, siendo el último día para iniciarle el PAD el día 15 de abril del 2021, pues de los actuados, es de verse que la entidad le ha iniciado el procedimiento disciplinario con fecha 19 de mayo de 2021, los mismos que fueron notificados el 30 de mayo 2021, fuera de los plazos de ley.
- 2) Asimismo, *“... para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”*. De igual forma, en este extremo también ha prescrito el plazo; toda vez que, la Entidad ha iniciado el PAD, fuera de plazo de Ley. Del mismo modo, a la fecha NO se ha emitido resolución alguna, habiendo vencido el plazo máximo para emitir resolución y/o pronunciamiento y notificarle conforme a Ley, el 14 de abril de 2022. Que, a la fecha, ha transcurrido más de 25 meses y 09 días; es decir, han transcurrido más de dos años, por lo que el PAD ha prescrito, por lo que debe declararse su prescripción y consecuentemente el archivo definitivo.
- 3) El Protocolo de Pericia Psicológica N° 015917 -2021-PSC de Unidad de Medicina Legal de Lima NorOeste, que obra en la Carpeta Fiscal 501 -2020, el perito psicólogo ha indicado, que: la denunciante ha actuado guiada por resentimiento hacia el recurrente; además, concluyendo que esta persona no presenta signo de afectación psicológica con los eventos denunciados, la denuncia ha sido archivada a la fecha en la Fiscalía.
El Protocolo de Pericia Psicológica N° 015917 -2021-PSC de Unidad de Medicina Legal de Lima NorOeste, que obra en la Carpeta Fiscal 501 -2020, el perito psicólogo ha indicado, que: la denunciante ha actuado guiada por resentimiento hacia el recurrente; además, concluyendo que esta persona no presenta signo de afectación psicológica con los eventos denunciados, la denuncia ha sido archivada a la fecha en la Fiscalía. Adjunta protocolo de Pericia Psicológica practicada N° 015917 -2021-PSC de Unidad de Medicina Legal de LIMA NOR OESTE, que obra en la Carpeta Fiscal 501 -2020.
Las pruebas merituadas en el informe carecen de idoneidad, utilidad y pertinencia, como son los informes psicológicos y sociales, los mismos que han sido otorgadas de forma irregular y con absoluta parcialidad, a fin de favorecer a la denunciante, los que, al ser



confrontados con el Protocolo de la Pericia Psicológica, practicada a la denunciante, queda evidenciado su actuar anormal y su inclinación a la falsedad y actuar histriónico.

- 4) La presunta violencia en contra de su ex conviviente, en marcado en la Ley 30364, Ley que esencialmente establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención a las mujeres y a los integrantes del grupo familiar; siendo que su persona, no tiene ningún vínculo con dicha denunciante y no es parte de su grupo familiar, y JAMAS ha sido su conviviente. Por lo que acompaña copia literal del Certificado Negativo de Unión de Hecho, expedido por el Registro de Personas Naturales, SUNARP, de fecha 19 de mayo de 2022, correspondiente a la denunciante, [REDACTED], donde se indica que no aparece anotación o inscripción de la unión de hecho con su persona. Del mismo modo, adjunta copia literal del Certificado Negativo de Unión de Hecho, correspondiente a [REDACTED], expedido por Registro de Personas Naturales, SUNARP, de fecha 19 de mayo de 2022, donde se indica que no aparece anotación o inscripción de unión de hecho con la denunciante, [REDACTED]; por lo resulta ser antojadiza y falsa la afirmación de haber sido conviviente y/o ex conviviente de la denunciante y sin acreditar algún medio probatorio que corrobore su versión, guiada solo por resentimiento hacia él recurrente, con el propósito perverso de perjudicarme profesionalmente, mediante denuncia calumniosa en mi contra. Presentando, copia Literal del Certificado Negativo de Unión de Hecho, [REDACTED] donde se indica que no aparece anotación o inscripción de la unión de hecho con su persona, copia Literal del Certificado Negativo de Unión de Hecho de [REDACTED], donde se indica que no aparece anotación o inscripción de la unión de hecho con [REDACTED] ambos con fecha 19 de mayo de 2022. Además, adjunta recibo que suscribe el padre de la denunciante, documento que acredita su calidad de inquilino, para ser valorado objetivamente al momento de resolver, demostrando que la denunciante jamás ha sido mi conviviente.
- 5) Al recurrente nunca se le comunico administrativamente de la denuncia que se había interpuesto en su contra, es decir, la institución actuó a espaldas del recurrente, evidenciándose parcialización y que actuaron en favorecimiento de la denunciante y en perjuicio del recurrente.

Que, este Órgano sancionador, ha efectuado la revisión de los documentos que forman parte del expediente y que originaron el inicio del PAD y, con la autonomía que cuenta, conferida según el artículo 113 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil y en aras de garantizar el respeto al debido procedimiento, este despacho practicó directamente acciones de investigación adicionales por lo que requirió información actualizada, para su valoración y decisión.

Que, los argumentos expuestos por el servidor investigado en el informe oral ratifican lo expuesto en su descargo presentado, a su vez, amplía su defensa mediante Carta s/n presentada con fecha 24 de mayo de 2022, por lo tanto, nos remitiremos a la absolución de estas:

Que, de acuerdo a lo citado por este despacho en el numeral 1) y 2), de la presente resolución en alusión al Informe oral del servidor y la Carta que presentó alegó la prescripción; por ende, este despacho no ha verificado la prescripción invocada por el servidor, por lo que son rechazados bajo los siguientes fundamentos:

- *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, de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y un (1) año a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho. Asimismo,*



señala que, en todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario⁸.

Que, en ese sentido, se aprecia que la conducta imputada al servidor [REDACTED] [REDACTED] están relacionadas a los hechos de violencia de fecha 12 de marzo de 2020, las mismas que fueron puestas a conocimiento de la Sub Unidad de Recursos Humanos mediante Nota N° D01015-2020-MIMP-AURORA-UAIFVFS con fecha 16 de abril de 2020.

Que, en este punto, es de considerarse la suspensión de plazos de prescripción dispuesto por la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC del 16 de marzo al 30 de junio 2020, por lo que, no ha transcurrido más de 1 año desde el conocimiento de la SURH hasta la instauración del presente PAD, habiendo sido instaurado el PAD con fecha 26 de mayo de 2021, conforme se observa el cargo de notificación a folios 72 del expediente administrativo, por lo que se instauró dentro del plazo previsto por la Ley.

Que, asimismo, al investigado se le instauró el PAD en su calidad de servidor, ya que al momento de ocurrido los hechos (12/03/2020), la conducta imputada en el Acto de inicio de PAD al citado servidor se dio cuando este contaba con vínculo laboral con la Entidad (término de contrato 30/06/2020). Es preciso indicar que, según lo dispuesto en el numeral 5.5 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC se señala: ***“Ex servidores. Cuando la Ley o el Reglamento hacen referencia a “ex servidores”, se entiende que se refiere a aquellas personas que no ejercen funciones públicas en ninguna entidad pública, bajo modalidad contractual alguna. Una persona será procesada como ex servidor cuando haya tenido la condición de tal al momento de la comisión de la falta. A los ex servidores se les aplica las faltas tipificadas en el artículo 241 de la LPAG”.*** Asimismo, el informe Técnico N° 153-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 04 de febrero de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, señala que, la condición de servidor o ex servidor en el PAD regulado por la Ley N° 30057, **se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria.** Así, dicha condición no varía (para efectos del PAD) con la desvinculación (en el caso de los servidores) o reingreso (en el caso de los ex servidores) a la administración pública, siendo que ésta denominación se efectúa en razón del momento en la que se cometió la presunta falta disciplinaria, **siendo que en este caso, la acción de los hechos que ameritarían presunta falta disciplinaria se dio cuando el servidor investigado cumplía la función de Abogado del CEM Comisaria Puente Piedra, siendo considerado como servidor,** y estando la aplicatoriedad del presente procedimiento conforme a la normativa vigente, y no verificándose la prescripción de su conducta atribuida. En tal sentido, no se verifica prescripción alguna, fundamento por lo cual es desestimada la alegación del servidor [REDACTED]

Que, en esa línea de conformidad a lo citado por este despacho en el numeral 3), de la presente resolución en alusión al Informe oral del servidor y la Carta que presentó alegó con respecto al Protocolo de Pericia Psicológico N° 015917-2021-PSC de la Unidad de Medicina Legal de

⁸ Artículo 94. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.



LIMA NOR OESTE -Carpeta Fiscal 501-2020- que le fue practicada a la agraviada, donde se desprende que a la fecha de la evaluación no muestra indicadores de afectación emocional compatibles al maltrato psicológico; al respecto, es menester fundamentar que los hechos de violencia familiar se suscitaron con fecha 12/03/2020, y el Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA le fue practicado el 17/03/2020, y el Protocolo de Pericia Psicológica N° 015917-2021-PSC le fue practicado con fecha 03/12/2021, habiendo transcurrido 1 año y 8 meses 16 días, posterior a los eventos de violencia que ejerció el servidor investigado sobre la agraviada, dicha valoración plasmados en el informe psicológico y social emitidos por el CEM Lima se emitieron unos días después de ocurridos los hechos de violencia, es decir, el daño perpetuado era evidente, y con el transcurso de tiempo fue desapareciendo, en vista que el daño fue siendo superado, esto no exime de su responsabilidad disciplinaria al servidor investigado, ya que en su momento el psicológico arrojó: *“Presenta indicadores de una dinámica de violencia psicológica crónica. Presenta indicadores de afectación psicológica compatibles a violencia psicológica”,* **y según el artículo 26º de la “Ley N.º 30364 , “Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar”, establece que: “(...) Los informes psicológicos de los Centros Emergencia Mujer y otros servicios estatales especializados tienen valor probatorio del estado de salud mental en los procesos por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”.**

Además, nos queda claro en las conclusiones de la pericia psicológica no se señala contradicciones o incongruencias del relato dado por la agraviada en los sucesos de violencia que sufrió por parte de ex conviviente, una vez más se acredita los hechos de violencia familiar sobre la agraviada.

Respecto a la Disposición de No ha lugar a formalizar y continuar con la investigación preparatoria N° 03-2021, de fecha 21 de diciembre de 2021 (Carpeta Fiscal N° 501-2020) donde el imputado es el señor [REDACTED] y la Agraviada [REDACTED] apreciamos que dicho proceso penal fue archivado, sin embargo, es necesario precisar, esto de ninguna manera incide en el resultado del presente PAD, reiteramos lo indicado en los párrafos precedentes de la presente resolución, sobre la autonomía de responsabilidades que reconoce la Ley del Servicio Civil, para ello, citamos al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 91, señala que: *“La responsabilidad administrativa disciplinario es aquella que exige el Estado a los servidores civiles, por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios- iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso”.* Asimismo, el dispositivo citado ha precisado que: *“(...) La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales-civiles y/o penales de su actuación, los mismos que se exigen conforme a la normativa de la materia”.* En ese sentido, la Ley del Servicio Civil reconoce el principio de autonomía de responsabilidades, que puede definirse como el régimen en el que las responsabilidades que concurren sobre la conducta de los funcionarios y servidores públicos “mantienen recíproca autonomía técnica, de regulación, de valoración, de calificación y de resolución o cargo de las autoridades a las cuales se les ha confiado la potestad sancionadora”. Así, el artículo 91º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil hace dicho reconocimiento al establecer que la responsabilidad civil y penal del servidor se da sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que se cometa, imponiéndose, según corresponda, la sanción administrativa sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal en que aquél pudiera incurrir. Por lo tanto, **se resuelve en el ámbito penal con un resultado, éste no puede incidir en el proceso administrativo disciplinario, por lo que el resultado en el presente caso en la vía penal de ninguna manera incide en el resultado del PAD.**

Podemos acotar, que la citada disposición de archivo según la valoración de los hechos acontecidos que se señalan podrían configurarse en falta, y según el Protocolo de Pericia Psicológica



concluyó: que la agraviada presentaba malestar emocional compatibles a situación de conflicto familiar, hacia su ex conviviente mostró molestia y resentimiento generándole esa situación de malestar emocional, enmarcándose como presuntos actos de maltrato, por lo que la Fiscalía dispuso que los actuados sean remitidos al Juzgado de Paz Letrado de Puente Piedra.

Que, en ese orden de ideas, de conformidad a lo citado por este despacho en el numeral 4), de la presente resolución en alusión al Informe oral del servidor y la Carta que presentó el servidor investigado; este despacho se basó para la acreditación de la ex convivencia que sostuvo el servidor investigado [REDACTED] y la presunta agraviada de iniciales D.E.J.R:

- Contratos Administrativo de Servicios suscritos con la Entidad por la ex pareja, ya que ambos compartían un domicilio en común, conforme se ha desarrollado en los párrafos precedentes de la presente resolución.
- Denuncia interpuesta por la agraviada en la Comisaría de Puente Piedra. Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA e Informe Social N° 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS, practicados en el CEM Lima, donde se detallan los actos de violencia sufridos por parte del servidor investigado, medidas de protección dictadas a favor de la agraviada, que sirvieron para el inicio del PAD, desarrollados en párrafos precedentes de la presente resolución.
- Declaración Jurada Testimonial firmada por el señor [REDACTED] (padre de la agraviada).
- Los Mensajes de WhatsApp cursados entre la ex pareja.
- Disposición de No ha lugar a formalizar y continuar con la investigación preparatorio N° 03 -2021, de fecha 21 de diciembre de 2021, donde se toman en consideración la condición de ex convivencia que sostuvieron la pareja.
- Protocolo de Pericia Psicológico N° 015917-2021-PSC de la Unidad de Medicina Legal de LIMA NOR OESTE, donde se observa que no existen contradicciones o incongruencias del relato dado por la agraviada de los sucesos de violencia sufridos por parte de su ex conviviente (servidor investigado).

Que, además según la Declaración Jurada Testimonial firmada del señor [REDACTED] con DNI [REDACTED] padre de la agraviada, este declaró bajo juramento: que el señor [REDACTED], con DNI [REDACTED] ha convivido con su hija [REDACTED] desde el mes de noviembre del año 2018 hasta el día 05 de marzo del año 2020, dicha convivencia se dio en su domicilio de su propiedad: [REDACTED]

DECLARACION JURADA TESTIMONIAL

Yo, [REDACTED] padre de [REDACTED]

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Que, el señor [REDACTED] con DNI [REDACTED] ha convivido con mi hija [REDACTED], desde el mes de noviembre del año 2018 hasta el día 05 de marzo del año 2020, dicha convivencia se dio en el domicilio de mi propiedad: [REDACTED]

Asimismo, recalco que mi persona NO ha firmado ningún documento en la cual señale lo contrario a lo advertido en esta declaración jurada.

Lima, 23 de mayo de 2022.

[REDACTED]

Que, asimismo, según los mensajes de WhatsApp cursados entre la ex pareja, se advierten conversaciones de fechas: 05/03/2020 al 13/03/2020, donde se observan diálogos de pareja, dichos documentos obra en el expediente administrativo, que fueron presentados por la agraviada, donde se acredita dicho vínculo de convivencia que en su momento sostuvo con el servidor investigado.

Que, asimismo en relación a los Certificados Negativos de Unión de Hecho, de la agraviada [REDACTED] y el servidor [REDACTED], que indican que no aparece anotación o inscripción de la unión de hecho; al respecto, debemos señalar que la inscripción es facultativa. Por lo que, si bien es cierto no está inscrito la Unión de Hecho, no niega el hecho que exista, solo que, para efectos civiles, sucesorios y de propiedad dicha inscripción es obligatoria. Por tanto, la no inscripción no significa que no existió dicha unión de hecho, más aún que está declarado por un testigo y la víctima, esto no le exime de la conducta de se imputa al servidor en su condición de ex conviviente, al haber ejercido violencia contra su ex conviviente, cabe acotar, en el Perú, según las estadísticas reflejan que la situación conyugal informal de convivencia prima y también se incrementó en los últimos años⁹. Por todo ello, queda acreditado la convivencia que sostuvieron en su momento la ex pareja.

Que, el documento que ofrece el servidor investigado, denominado «recibo» el cual se encuentra suscrito por el señor [REDACTED] padre de la presunta agraviada, dicho documento se aprecia en el contexto de haber recibido por parte de la hermana del investigado, los documentos de su hija (agraviada), ya que al momento que entregaron las pertenencias del servidor investigado a su hermana, habría estado dichos documentos, esto no desacredita la condición de ex conviviente con la agraviada.

Que, asimismo, se ha recibido 3 videos, los mismo a que se hacen referencia en el numeral 5.6 de la Disposición de no ha lugar a formalizar y continuar con la investigación preparatoria N° 03-2021 - "Disposición de archivo", revisado los videos se aprecia, que la agraviada¹⁰ menciona al día siguiente de ocurrido los hechos de violencia, la hermana del señor [REDACTED] hace la

⁹ <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/416/4055>
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1742/Libro.pdf

¹⁰ Según correo electrónico recepcionado por la Entidad.



entrega del celular institucional, y según se aprecia en los videos la presunta hermana del servidor manifiesta literalmente: *“el celular si lo he traído ... en la noche tampoco me contestaba (haciendo referencia a su hermano)”*, además brinda indicaciones (según lo referido por su hermano [REDACTED]) a la agraviada y demás persona presentes en el lugar de la ubicación de la cartuchera de la agraviada que contenía sus tarjetas bancarias, llaves, pastillas y dinero, indicando literalmente la señora: *“solo me ha dicho en una exhibidora... por unas exhibidoras por ahí esta ...por ahí lo deje me dijo ...”*, por lo que es ubicado en presencia de la agraviada y demás personas que las rodean; en tal sentido, revisados los videos estos se encuentran en un contexto de devolución de las pertenencias de la agraviada, posterior a los hechos ocurridos de violencia. Por ende, estos actos consecutivos dados en el presente caso, acreditan los hechos de violencia que relató la agraviada en su denuncia, informe psicológico y social, pericia psicológica; en ese orden de ideas observa en la siguiente imagen lo siguiente (de la citada disposición de archivo):

5.6.- Por otro lado, se verifica que la ciudadana [REDACTED] presentó un Dc., con tres grabaciones, relacionadas a la sustracción de sus pertenencias, según refiere tuvo lugar el día de los hechos denunciados; empero, si bien es cierto, la normativa sobre violencia familiar – Ley 30364, regula los supuestos de violencia patrimonial; véase el numeral 2) del literal d) del artículo 81 de la Ley N° 30364 (...)

ciudadana [REDACTED] s, refirió en su declaración (fojas 36/46), que al día siguiente de los hechos, la hermana del investigado le devolvió sus pertenencias; agregando que la relación sentimental con el investigado culminó desde el día 05 de marzo de 2020, fecha desde la cual, dicho investigado se retiró de la vivienda que compartían y en la cual la denunciante vivía con sus padres; empero, se deja a salvo el derecho de la denunciante en lo concerniente; ello, en tanto habiéndosele requerido corroborar la preexistencia y precise el valor de dichos bienes, omitió hacerlo, a pesar de haber sido válidamente notificada en su domicilio real y procesal.

Que, en tal sentido, cabe precisar que el servidor investigado está siendo procesado no por incurrir en actos de violencia en sí mismo, **sino por la transgresión del principio ético de idoneidad, previsto en el numeral 4, del artículo 6º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, descrito como la aptitud técnica, legal y moral, y condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Ello, toda vez que el investigado ejercía funciones de abogado en un CEM, cuya finalidad pública es precisamente prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.**

Que, en esa línea, de conformidad a lo citado por este despacho en el numeral 5), de la presente resolución en alusión la Carta que presentó el servidor investigado; es menester recalcar la denuncia ingresada a la Entidad fue de Oficio habiéndose sido comunicado a la Unidad de Articulación Territorial – UAT del Programa Aurora la presunta inconducta incurrida por el servidor investigado en su calidad de Abogado del CEM Comisaria Puente Piedra, posteriormente fue derivado a la Secretaria Técnica de PAD, para las investigaciones preliminares, conforme a sus funciones, y esta última recomendó el inicio del PAD al órgano instructor – UAT, habiéndole sido debidamente notificado los actuados al servidor investigado, y este realizó su respectivo descargo,



en tal sentido, se llevó el debido procedimiento en el PAD que se instauro, no se observa parcialización ni favorecimiento en los términos que alega el servidor investigado, por lo que son rechazados por este despacho. Respecto, a los informes emitidos por el CEM Lima, que fueron practicados a la agraviada estas fueron realizadas por profesionales idóneos no habiendo prueba en contrario, habiendo sido desarrollados en los párrafos precedentes de la presente resolución, por lo que queda desestimado lo alegado por el servidor investigado.

Que, a los argumentos expuestos y luego de haber sido analizados todos los medios de prueba, este Órgano Sancionador llega a la conclusión **que el citado servidor investigado es responsable de la falta imputada.**

Que, **según el Informe de Visto y los argumentos expuesto, este Órgano Sancionador llega a la conclusión que los descargos brindados por el citado servidor [REDACTED] no desvirtúan las imputaciones contenidas en el Acto de Inicio de PAD N° 026-2021-MIMP-AURORA-UAT,** por tanto, queda probado que el servidor incurrió en hechos de violencia familiar en agravio de su ex conviviente¹¹, según el Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA, practicada a su ex conviviente, además según el Informe Social N° 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS su caso se considera Riesgo Severo.

DE LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, la sanción aplicable debe ser proporcional a los hechos materia de análisis, estableciéndose en virtud del Principio de Razonabilidad¹²; y que al momento de imponer la sanción debe primar el valor justicia lo que implica ser razonable y respetuoso de los valores y derechos fundamentales constitucionalmente protegido. En ese sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia 3433-2013-AA citando a la sentencia 9727-2005-AA/TC (f.7) que refiere: *De ahí que este Colegiado haya señalado, en anteriores pronunciamientos, que el derecho al debido proceso en su faz sustantiva “se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”;*

Que, la Resolución de Sanción como instrumento que pone fin al Procedimiento Administrativo Disciplinario debe estar premunida de estándares reales de justicia, que garantice el adecuado desarrollo laboral, el correcto funcionamiento del Estado con el respeto a los derechos fundamentales de los servidores públicos sancionados.

Que, conforme a indicado en los párrafos precedentes la presunta conducta infractora del referido servidor investigado se encuentra subsumida en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al vulnerar el principio de Idoneidad al incurrir en hechos de violencia familiar en agravio de su ex conviviente, encontrándose corroborado en la evaluación psicológica que le fue practicada.

Que, en esa línea, Manuel Ossorio¹³, en su “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, define “Idoneidad” como capacidad o capacitación para el desempeño de su cargo o función. Así pues, la idoneidad se refiere a la aptitud o capacidad para el desempeño de un cargo o

¹¹ De iniciales D.E.J.R

¹² Previsto en el numeral 1.4 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual precisa que: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que debe tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”

¹³ Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L 1990, 797 pág.



función. Toda vez, que la idoneidad moral se desprende del comportamiento moral que debe tener todo servidor civil, quien debe ser coherente con la conducta exigida por la Entidad, conducta de todo servidor debe cumplir con la ética personal de aquel que es coherente con sus valores en el cumplimiento de una norma. La idoneidad demanda una actitud o disposición interna como una sólida competencia y compromiso con la Entidad y con la Sociedad, el Estado busca la idoneidad moral en sus servidores.

Que, al respecto el Tribunal del Servicio Civil **ha señalado la importancia de la conducción de los servidores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual**, y como éste impacta en los usuarios del servicio y en el cumplimiento de su finalidad, así como su afectación a la imagen de la entidad según lo resuelto en la Resolución N° 2305-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala, que refiere:

(...)

41. Ahora bien, si bien los hechos denunciados han ocurrido fuera del centro de trabajo del impugnante, debe tenerse en cuenta que éste está siendo sancionado no por incurrir en el acto de violencia en sí mismo, sino por la transgresión del principio ético de idoneidad, previsto en el numeral 4, del artículo 6º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, descrito como la aptitud técnica, legal y moral, y condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Ello, toda vez que el impugnante ejercía funciones de psicólogo en un Centro de Emergencia Mujer (CEM) para la Entidad, cuya finalidad pública es precisamente prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

42. En ese sentido, los hechos suscitados sí inciden en el ejercicio de la función pública que desempeña el impugnante como psicólogo en el CEM de la Comisaría de Huachocolpa -Huancavelica, en tanto que forma parte de sus funciones el apoyar y tratar de manera directa con víctimas por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

43. En efecto, cabe indicar que el objetivo del Programa para el que prestaba servicios el impugnante justamente es: "Contribuir a la reducción de la alta prevalencia de la violencia familiar en mujeres, niñas, niños y adolescentes; además de que el PNCVFS promueve acciones de protección y recuperación frente a la violencia familiar y sexual; brindando atención personalizada".

44. Estando a ello, resulta razonable sostener que en este caso la idoneidad ética y moral de un servidor del Programa destinado a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, exige al servidor el mantener una conducta acorde con los fines de la Entidad, incluso en el ámbito personal o familiar; lo contrario significaría someter a las víctimas y usuarias del Programa a una situación de riesgo en la propia Entidad, a lo que cabe añadir que la imagen y credibilidad de la Entidad se vería mermada por tener prestando servicios en favor del grupo afectado a una persona inmersa en actos de violencia familiar. (...)"

Que, además, el servidor [REDACTED], al prestar servicios como Abogado en el CEM Comisaría Puente Piedra, debió tener en cuenta que, como personal del PNCVFS (ahora Programa Nacional AURORA), no puede verse involucrado en denuncias por violencia familiar en su contra,

ya que la finalidad¹⁴, objetivo¹⁵ y líneas de acción que promueve el PNCVFS, es la lucha contra la violencia familiar y Sexual en todos sus niveles.

Que, es importante señalar, que la presunta agraviada (ex conviviente del servidor investigado) le otorgaron las medidas de protección; y, de acuerdo al Informe Psicológico N.º 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA practicado a la agraviada se concluyó que: *“Presenta indicadores de una dinámica de violencia psicológica crónica. Presenta indicadores de afectación psicológica compatibles a violencia psicológica”*, asimismo, en el citado informe psicológico, la presunta agraviada relató los hechos de violencia¹⁶ acaecidos con el servidor [REDACTED] aunado a ello, según el Informe Social N.º 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM LIMA-TS/PMAS, dicho caso se consideró como **“Riesgo Severo”**, por lo que, **la conducta del servidor [REDACTED] constituye un hecho sensible y a todas luces reprochables por tratarse de una conducta que va en contra de los objetivos del “Programa”, con los hechos acreditados.**

Que, ahora bien, de la revisión del legajo del citado servidor investigado, se advierte que el profesional postuló y ganó el Proceso de Convocatoria CAS N.º 1074-2019-MIMP-PNCVFS y suscribió el Contrato CAS N.º 582-2019-MIMP/ PNCVFS, siendo uno de los documentos presentados por el citado servidor el *“Anexo 10 - Declaración Jurada de no haber sido sentenciado y/o denunciado como reincidente por violencia familiar y/o sexual”*, si bien es cierto en la fecha en que el Abogado [REDACTED] ganó el puesto no se encontraba en los supuestos hechos de violencias contra su conviviente, lo cierto es también, que conforme a las características que debe mantener todo personal que labora en el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual – PNCVFS (hoy Programa Aurora) en atención a los requerimientos y competencias que éstos deben cumplir al postular durante el desempeño de su labor (entendiéndose como lo hemos mencionado como la idoneidad que debe caracterizar al servidor público), **no pueden verse involucrados en denuncias**

¹⁴ En lucha contra la violencia y la implementación de las medidas orientadoras y ejecutoras de dicha protección, mediante Decreto Supremo N° 008-201-PROMUDE, se crea el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, con el objetivo, de *“la atención al problema de violencia familiar y sexual, incluyendo la realización de actividades tendientes a la prevención del mismo y a la implementación de mecanismos de apoyo para las personas involucradas en estos hechos.”* El programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS) es una Unidad Ejecutora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, cuya finalidad es contribuir a la reducción de la alta prevalencia de la violencia familiar en mujeres, niñas, niños y adolescentes; tiene como finalidad diseñar y ejecutar a nivel nacional acciones y políticas de atención, prevención y apoyo a las personas involucradas en hechos de violencia familiar y sexual, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de la población. Dentro de esta finalidad, el Programa Nacional AURORA a través de los Centros Emergencia Mujer brinda los servicios públicos especializados, interdisciplinarios y gratuitos, que brindan atención integral para contribuir a la protección, recuperación y acceso a la justicia de las personas afectadas por hechos de violencia contra las mujeres, los integrantes del grupo familiar y violencia sexual, realizando acciones de prevención de la violencia y la promoción de una cultura democrática y respeto a los derechos humanos.

¹⁵ El objetivo es formular, diseñar, promover y ejecutar planes, proyectos y programas de prevención y atención, además de promover acciones de protección y recuperación frente a la violencia familiar y sexual; así como la generación del conocimiento de la problemática y la promoción de relaciones democráticas entre varones y mujeres.

¹⁶ (...) Nombre y Apellidos: [REDACTED]

RELATO de la persona evaluada:

(...) *“Esta persona a la cual denuncié se llama [REDACTED] con él llevé una relación de convivencia en mi casa, en todo este tiempo de relación habremos terminado unas 4 veces, yo lo echaba de mi casa pero él volvía, yo lo echaba de mi casa por discusiones, eran diversos motivos, por celos por parte de él, económicos también, por parte de su carácter que es demasiado obsesivo, me revisaba el celular sin mi autorización, cuando yo me iba al baño me revisaba el celular o a veces me arranchaba mi celular de mi mano y me reclamaba con quien conversaba, quien era tal persona, yo le explicaba, físicamente me agredió dos veces (...). El evento por el cual vengo a denunciar pasó el 12 de marzo pero nosotros ya habíamos acabado del 05 de marzo del 2020, yo ese día (05/03/2020) (...) ese día le dije sabes que tú y yo tenemos ideas diferentes y que mejor ahí lo dejamos, por favor vete de la casa (...) entonces el 12 me recoge un amigo y no me había percatado que él me había seguido, yo llego a mi casa, mi mamá me tira la llave, me despidió de mi amigo, entro a mi casa y empiezo a oír bulla fuera de mi casa, lo que estaba pasando era que [REDACTED] lo estaba golpeando a mi amigo diciéndole quien era él, lo seguía agrediendo con puñetes, mi amigo le decía yo solo la he traído, [REDACTED] como loco lo pegaba, yo salgo y le digo que tienes y me dice no te metas, eres una perra, eres una puta, zorra de mierda, como es posible que traigas a tu amante a la casa cuando ni siquiera hemos terminado (...) [REDACTED] agarra un ladrillo y lo tira a la luna del auto, eso lo hizo dos veces hasta que mi papá lo trató de agarrar para que se calme (...) en ese momento llego a un serenazgo (...) yo le digo al serenazgo que mi ex pareja ha cometido estos agravios (...) mi mamá estaba llorando, yo me sentía mal (llora) no podía creer que un hombre al cual había amado tanto me tratara de esa manera (...)*



por violencia familiar y sexual; puesto que, atentaría claramente contra la finalidad, objetivo y líneas de acción del ex – PNCVFS (hoy Programa Nacional Aurora), perjudicando claramente la imagen institucional de la Entidad. Además, conforme se observa en el inciso e) de la Cláusula Octava de su Contrato CAS N.º 582-2019-MIMP/PNCVFS, el referido servidor tiene como obligación: “Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de EL PROGRAMA, (...)”, sin embargo, dicho servidor investigado fue denunciado por violentar a su ex conviviente; esto atenta contra la imagen Institucional del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual – PNCVFS (hoy Programa Nacional Aurora), cuya finalidad es “Contribuir a la reducción de la alta prevalencia de la violencia familiar en mujeres, niñas, niños y adolescentes; además de que el PNCVFS promueve acciones de protección y recuperación frente a la violencia familiar y sexual”, ya que por el servicio que brindan los CEMs (donde trabajó el servidor investigado) son de alta sensibilidad, por ende en su ejercicio funcional es defender a víctimas de violencia contra las mujeres y/o integrantes del grupo familiar.

Que, en ese orden de ideas, resulta inadmisibile que un trabajador de CEM y más aun tratándose de un Abogado, como lo es el servidor [REDACTED] que conoce y tiene un mayor dominio de las conductas éticas, que por su formación tiene pleno conocimiento, sin embargo, transgredió el Principio Ético de “Idoneidad” que establece el Código de Ética de la Función Pública que rigen la conducta ética de los servidores públicos. En tal sentido, como personal del Programa Nacional Aurora (ex – PNCVFS) y Abogado del CEM Comisaria Puente Piedra, su función fue dar atención directa a las usuarias víctimas de violencia familiar y/o sexual, entonces es completamente incompatible que durante el periodo que laboró se haya visto inmerso en actos que atentan contra la finalidad del servicio, en razón de haberse validado los hechos como violencia familiar, conforme a la decisión del Juzgado de Familia de Pachacútec de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla, al emitirse la Resolución N.º 01 - Auto Final, recaído en el expediente: 00419-2020-0-3301-JR-FT-01, donde se dispuso otorgar medidas de protección a favor de D.E.J.R. (ex conviviente del servidor investigado) y según la verificación del Informe Psicológico N.º 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA practicado a la agraviada, se advierte que fue víctima de violencia psicológica.

Que, es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias¹⁷.

Que, por los argumentos expuesto y habiendo revisado, evaluado y analizado los actuados puesto a consideración en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, este Órgano Sancionador, llega a la conclusión que el SERVIDOR [REDACTED] EN SU CALIDAD DE ABOGADO DEL CEM COMISARIA PUENTE PIEDRA DEL PROGRAMA NACIONAL AURORA (EX PNCVFS), incurrió en hechos de violencia familiar en agravio de su ex conviviente¹⁸, conforme a lo descrito en el Informe Psicológico N.º 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA, practicada a su ex conviviente, además, en el Informe Social N.º 014-2020-MIMP/PNCVFS-UAIFVFS-CEM

¹⁷ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre de 2021

¹⁸ De iniciales D.E.J.R



LIMA-TS/PMAS, dicho caso se consideró Riesgo Severo; en ese sentido, el citado servidor investigado con su conducta habría contravenido la “Ley N.º 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar”, el cual en su artículo 5º señala: “*que la violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado. (...)*” y, además en su artículo 8º establece que, los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar son: “*b) Violencia psicológica: Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos*”; **por lo que, se advierte que el servidor investigado [REDACTED] con su accionar, vulneró el PRINCIPIO DE IDONEIDAD, previsto en el numeral 4) Idoneidad¹⁹, del Artículo 6º “Principios de la Función Pública” de la Ley N.º 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, tipificado a su vez, en la falta descrita en el literal q) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil, que indica: “Las demás que señala la Ley”, concordante con el artículo 100º del Reglamento General de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual establece que: “También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.**

Que, asimismo en el Reglamento Interno de los servidores Civiles – RIS del PNCVFS (hoy Programa Nacional Aurora), se indica en el literal z), del artículo 23º, lo siguiente: “*El que incurra en conductas de violencia familiar y sexual establecidas en la Ley N° 30364, será pasible de sanción previo proceso administrativo disciplinario*”. Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias²⁰.

Que, en tal sentido, se advierte que la conducta infractora, en que habría incurrido el servidor [REDACTED] fue acontecida cuando prestaba servicios para el Programa, por lo que, estando a que los hechos detectados como irregulares se produjeron en plena vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los mismos serán evaluados teniendo en consideración la normativa legal sustantiva y procedimental con lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, vigente desde el 25 de marzo de 2015.

Que, con fecha 17 de mayo de 2022, la UAS en su actuación como Órgano Instructor, luego del análisis correspondiente, emitió el Informe de Instrucción N° 026-2022-MIMP-AURORA-UAS, encontrando responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor [REDACTED] **y recomendó al Órgano Sancionador imponer la sanción de Suspensión sin Goce de Remuneraciones por noventa 90 días.**

De la razonabilidad de la Sanción y del quantum de la sanción:

Que, la sanción aplicable debe ser proporcional a los hechos materia de análisis, estableciéndose en virtud del Principio de Razonabilidad²¹; y que al momento de imponer la sanción

¹⁹ **4. Idoneidad.** - Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

²⁰ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre de 2021

²¹ Previsto en el numeral 1.4 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual precisa que: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que debe tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”



debe primar el valor justicia lo que implica ser razonable y respetuoso de los valores y derechos fundamentales constitucionalmente protegido. En ese sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia 3433-2013-AA citando a la sentencia 9727-2005-AA/TC (f.7) que refiere: *De ahí que este Colegiado haya señalado, en anteriores pronunciamientos, que el derecho al debido proceso en su faz sustantiva “se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”.*

Que, la Resolución de Sanción como instrumento que pone fin al Procedimiento Administrativo Disciplinario, debe estar premunida de estándares reales de justicia, que garantice el adecuado desarrollo laboral, el correcto funcionamiento del Estado con el respeto a los derechos fundamentales de los servidores públicos sancionados; es por ello, que si bien la falta imputada no se realizó en el desarrollo o cumplimiento de funciones; no deja de ser reprochable administrativamente dicha conducta, que hace inviable toda relación laboral entre el servidor [REDACTED] y la Entidad, siendo nuestro objetivo como Programa proteger a las víctimas de la violencia en todos sus formas, entonces su conducta fue en contra de los objetivos del programa, al haber violentado a su ex conviviente conforme los hechos detallados en el Informe Psicológico practicado en el CEM Lima, vulnerado el principio de Idoneidad condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública, aún más tratándose de un Abogado de un CEM.

Que, el Tribunal del Servicio Servir ha emitido el Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, mediante la **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC**, de fecha 15 de diciembre de 2021, disponiendo:

“2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los numerales 14, 21, 24, 25, 29, 34, 36, 38, 40, 41, 44, 46, 48, 50, 54, 62, 66, 67, 72, 73, 76 al 78, 85 y 87 al 89 de la presente resolución. 2.2 PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

En ese sentido, resulta importante remitirnos a los siguientes fundamentos, a fin de la evaluación del caso en concreto:

21. Por consiguiente, en observancia de tales criterios, al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a: (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (iii) la elección de la sanción disciplinaria más idónea.

(...)

67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.

(...)

77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando 66.

Que, en concordancia con lo resuelto en la **Resolución N° 001-2021-SERVIR/ TSC, sobre los criterios de graduación de las sanciones en el PAD**, se debe tenerse presente que el servidor investigado antes de esta denuncia no tiene ningún otro proceso que se le hubiera iniciado o sancionado justamente por hechos relacionados con violencia, no se verifica la continuidad en la comisión de la falta, no cuenta con antecedentes de sanciones y, se debe tener presente que la finalidad del ejercicio de la potestad sancionadora es la reconducción de la conducta del servidor y, en caso la imposición de sanción debiéndose graduar.

Que, por ello, consideramos que la conducta atribuida al servidor investigado se atenúa, cabe recordar que el exceso de punición es un vicio común en que incurre la Administración que consiste en la aplicación desproporcionada, o carente de razonabilidad, de una sanción a una persona en relación a la falta incurrida. Para evitar estos vicios, se ha considerado criterios para una perfecta graduación de la sanción. Por lo que debemos invocar a uno de los principios rectores para la aplicación proporcional en las sanciones, como es el principio de razonabilidad aplicado en un proceso disciplinario, esto implica que la autoridad debe graduar el quantum de las sanciones que aplicaran a los servidores, a efectos de que sean proporcionales con la falta cometida.

De los criterios de graduación de la sanción

Que, la sanción aplicable debe ser proporcional a los hechos materia de análisis, estableciéndose en virtud del Principio de Razonabilidad²², así como los criterios establecidos en el artículo 87° “Determinación de la Sanción a las Faltas” de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057²³, por lo que se ha ponderado los siguientes criterios:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**, Estando en el presente caso el Abogado [REDACTED] en su condición de servidor del Programa incurrió en hechos de violencia familiar, afectó la integridad de su ex conviviente de iniciales D.E.J.R, según el Informe Psicológico N° 014-2020-MIMP-AURORA-ALBA que le practicó del CEM Lima, cuya actuación está en contra de la ética de la Función Pública - Principio de Idoneidad - que debe tener todo servidor público.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**, No resulta aplicable al presente caso;
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor**, el servidor investigado ostentaba el cargo de Abogado en el CEM Comisaria Puente Piedra;
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción**, la falta se cometió durante el desempeño de sus funciones;
- e) La concurrencia de varias faltas**; No resulta aplicable al presente caso;
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas**. No se advierte la participación de otros servidores;

²² Previsto en el numeral 1.4 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual precisa que: “ Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que debe tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”

²³ Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil
Artículo 87°- Determinación de la sanción a las faltas



- g) La reincidencia ni continuidad de la falta imputada;** De la verificación del Informe Escalonario N° 058-2021-MIMP/AURORA/UGTH-SPATH/MACL, no se advierte ningún demérito;
- h) La continuidad en la comisión de la falta.** No se advierten en el presente caso;
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** No se advierten en presente caso;

Que, en ese orden, la sanción a imponer se ha meritado la magnitud de la falta incurrida, así como los medios probatorios recabados en la fase instructiva y sancionadora del presente proceso administrativo disciplinario y de conformidad a lo establecido en el artículo 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como también tomando en cuenta el Principio de Razonabilidad, el cual resulta siendo adecuado, suficiente y absolutamente congruente con la conducta desplegada, habiendo el servidor [REDACTED] en su calidad de Abogado en el CEM Comisaria Puente Piedra, al haber vulnerado el Principio de IDONEIDAD previsto en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, falta disciplinaria tipificada a su vez en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, recoge entre sus principios de potestad sancionadora administrativa, el Principio de Razonabilidad. Al respecto, el profesor argentino Roberto Dromi, sostiene lo siguiente: “*para que un acto sea razonable, debe existir una relación lógica y proporcionada entre el consecuente y los antecedentes, entre el objeto y el fin, debiendo los agentes públicos valorar razonablemente las circunstancias de hecho y el derecho aplicable, así como disponer medidas proporcionalmente adecuadas al fin perseguido por el orden jurídico, entendiendo a lo razonable como lo justo, lo proporcionado, equitativo, por oposición a lo irrazonable, arbitrario, injusto*”. Que, el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, indica que las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: “*a) amonestación verbal o escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses; c) Destitución*”. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo”.

Que, en consecuencia, de la revisión, evaluación y análisis de los medios probatorios que obran en el Expediente PAD N° 720, y que han sido desarrollados en el Informe de Instrucción N° 026-2022-MIMP-AURORA-UAS emitido por la UAS, en su condición de Órgano Instructor; esta Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad, actuando como Órgano Sancionador, en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo ha encontrado conforme y hace suya las recomendaciones emitidas por el Órgano Instructor, por cuanto se encuentra acreditada la responsabilidad del servidor [REDACTED] en su calidad de Abogado del CEM Comisaria Puente Piedra, del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), pasible y merecedor de una medida disciplinaria, por lo que en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad señalados en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General “*Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido*”; y, tomando en cuenta la gradualidad de las faltas cometidas de conformidad a los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, correspondería al servidor [REDACTED] como abogado en el CEM Comisaria Puente Piedra de la Unidad de



Atención Integral Frente a la Violencia Familiar y Sexual, ahora Unidad de Articulación de Servicios de Prevención, Atención y Protección del Programa Nacional AURORA – MIMP (ex Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual – PNCVFS), la sanción de **SUSPENSIÓN POR NOVENTA (90) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR:

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.

AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS:

Que, en el caso de que interponga recurso de reconsideración, este se dirigirá al Director de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad, del Programa Nacional AURORA, de conformidad al Art. 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo;

Que, en caso de que se interponga recurso de apelación, este se presentará ante el Director de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad, del Programa Nacional AURORA, a fin de que sea elevado al Tribunal de Servir, agotándose la vía administrativa;

Por lo expuesto y de conformidad a la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057 y modificatorias, su Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia N° 101-2015- SERVIR-PE y modificatorias.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR NOVENTA (90) DÍAS** al servidor [REDACTED] en su condición de abogado en el CEM Comisaría Puente Piedra, del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO .- NOTIFICAR la presente Resolución al servidor [REDACTED] para su conocimiento y fines.

ARTÍCULO TERCERO .-ENCARGAR a la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad, disponga las acciones pertinentes para el cumplimiento de la presente Resolución; bajo responsabilidad administrativa.

ARTÍCULO CUARTO . – INSCRIBIR la presente sanción disciplinaria en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

ARTÍCULO QUINTO .- OFICIALIZAR la presente medida disciplinaria, e **INSERTAR** el presente documento como demérito en el Legajo Personal del servidor sancionado.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE



Firmado digitalmente por CACERES
DURANGO Karin FAU 20512807411
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.05.2022 18:14:41 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
KARIN CÁCERES DURANGO
DIRECTORA
UNIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

4. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
5. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
6. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95º de su

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

7. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

6 Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.



de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

8. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

Sobre el plazo para interponer el recurso de apelación

9. Conforme al artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹, en adelante el Reglamento, los recursos de apelación contra actos emitidos por las entidades públicas respecto de alguna(s) de las materias de su competencia, deben interponerse en un plazo máximo de quince (15) días siguientes de haber sido notificados.
10. Dicho plazo es computado en días hábiles (no son hábiles los días sábado, domingo y feriados no laborables, así como los de duelo nacional no laborables y otros declarados por el Poder Ejecutivo o autoridades competentes),

⁹Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 17º.- Plazos de interposición del recurso de apelación

El recurso de apelación deberá interponerse dentro de los quince (15) días siguientes de haber sido notificado el acto que se desea impugnar.

El recurso de apelación contra el silencio administrativo negativo deberá interponerse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del plazo que tenía la Entidad para resolver la solicitud presentada.

Su interposición no suspende la ejecución de la decisión que se desea impugnar, salvo medida cautelar del Tribunal”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

excluyéndose el día inicial e incluyendo el día de vencimiento, tal como lo dispone el artículo 16º de la misma norma¹⁰.

11. Del mismo modo, en el inciso 218.2 del artículo 218º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS¹¹, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, se estableció que el término para la interposición de los recursos administrativos (reconsideración y apelación) es de quince (15) días perentorios.
12. En el presente caso, obra en el expediente administrativo el cargo de notificación de la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 0117-2022-MIMP-AURORA-UGTHI, siendo realizada dicha notificación el día 7 de septiembre de 2022, por lo que el plazo para interponer su recurso de apelación vencía el 28 de septiembre de 2022.
13. Sin embargo, se aprecia que el impugnante presentó su recurso impugnativo el 29 de septiembre de 2022, es decir, después de que venciera el plazo previsto en el artículo 17º del Reglamento.
14. De conformidad con el artículo 24º del Reglamento¹², el recurso de apelación debe ser declarado improcedente, entre otros, cuando sea interpuesto fuera del plazo previsto en el artículo 17º del Reglamento (citado en el numeral precedente), es decir, cuando sea presentado en forma extemporánea.

¹⁰ **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 16º.- Cómputo de plazos

Durante la tramitación del recurso de apelación los plazos se computan en días hábiles. Son inhábiles los días sábado, domingo y feriados no laborables, así como los de duelo nacional no laborables y otros declarados por el Poder Ejecutivo o autoridades competentes. El plazo excluye el día inicial e incluye el día de vencimiento”.

¹¹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 218º.- Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación
- (...)

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días”.

¹² **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 24º.- Improcedencia del recurso de apelación

El recurso de apelación será declarado improcedente cuando:

- a) El Tribunal carezca de competencia para resolverlo por tratarse de una materia distinta a las previstas en el 3 del presente Reglamento.
- b) Sea interpuesto fuera del plazo previsto en el artículo 17 del presente Reglamento.
- c) El impugnante se encuentre incapacitado legalmente para ejercer actos civiles o no sea una persona sujeta al régimen del servicio civil y/o no acredite derecho o interés legítimo afectado.
- d) El acto impugnado sea un acto preparatorio o un acto confirmatorio de otro ya consentido”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

15. Por lo tanto, siendo extemporáneo el recurso de apelación presentado por el impugnante contra la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 0117-2022-MIMP-AURORA-UGTHI, el mismo deviene en improcedente.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar IMPROCEDENTE el recurso de apelación interpuesto por el señor [REDACTED] contra la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 0117-2022-MIMP-AURORA-UGTHI, del 5 de septiembre de 2022, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL, por haberse presentado en forma extemporánea.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor [REDACTED] y al PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.

TERCERO.- Devolver el expediente al PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.

CUARTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

L1