



RESOLUCION DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO N° -2020-BNP-GG-OPP

Lima, 30 de octubre de 2020

VISTO: El Informe N° 000267-2020-BNP-GG-OA de fecha 9 de octubre de 2020, emitido por el Jefe de la Oficina de Administración; la Resolución de Gerencia General N° 000054-2020-BNP-GG de fecha 25 setiembre de 2020; la Carta S/N ingresada con fecha 20 de agosto del 2019, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General de la LSC) y el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*" (en adelante, la Directiva) precisan que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, PAD) instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la LSC y su Reglamento General;

Que, el artículo 115 del Reglamento General de la LSC establece que la resolución del órgano sancionador se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;

Que, de los antecedentes se observó que mediante Resolución Directoral Nacional N° 022-2015-BNP del 11 de marzo del 2015, se aprobó el "*Acta de Reunión del Proceso de Negociación entre la Biblioteca Nacional de Perú y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú*", así como el Convenio Colectivo, el cual dispuso en su cláusula 9, la obligación de las partes de conformar una Comisión de Trabajo encargada de analizar la viabilidad de crear un Programa de Bienestar en la Biblioteca Nacional del Perú, en adelante BNP;

Que, mediante el Informe N° 026-2016-BNP/OA del 14 de enero del 2016, la encargada del Área de Personal de la Oficina de Administración, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, emitió su opinión técnica a la Directora de la Oficina de Administración, recomendando, entre otros: i) la entrega de un apoyo alimentario a los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú – BNP, comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, en el marco de una política destinada a la implementación de un Programa de Bienestar Social en la Entidad, ii) solicitar a la Oficina de Asesoría Legal su opinión legal respecto a la viabilidad de implementación de la propuesta y iii) remitir a la Oficinas de Asesoría Legal y Desarrollo Técnico el proyecto de Resolución Directoral



Nacional de la conformación de una Comisión de Trabajo que se encargará de determinar la viabilidad de la creación de un Programa de Bienestar en la Entidad;

Que, la Directora General de la Oficina de Asesoría Legal, de ese entonces, la servidora Diana Amparo Nagaki Oshiro, emitió el Informe N° 024-2016-BNP-OAL del 25 de enero del 2016, adjuntando el proyecto resolutivo para la conformación de la Comisión de Trabajo que se encargue del análisis y de la determinación de la viabilidad de la creación de un Programa de Bienestar Social;

Que, a través de la Resolución Directoral Nacional N° 007-2016-BNP del 25 de enero de 2016, suscrita por el entonces Director Nacional de la Biblioteca Nacional, el funcionario Ramón Elías Mujica Pinilla, se aprobó la conformación de la Comisión de Trabajo encargada del análisis y de la determinación de la viabilidad de la creación de un Plan de Bienestar Social (en adelante, Comisión de Trabajo), conforme a lo dispuesto en el artículo 140¹ del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276;

Que, a través del Informe N° 001-2016-BNP/CTBS, del 03 de marzo del 2016, la Comisión de Trabajo – Programa de Bienestar Social, presentó su informe a la Directora General de la Oficina de Secretaría General, solicitando se realice la evaluación que corresponda a fin de obtener la viabilidad de la creación de un “Programa de Bienestar Social para Servidores Civiles comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la Biblioteca Nacional del Perú – BNP”, señalando que esta ya cuenta con el financiamiento necesario según el análisis de recaudación y proyección de ingresos de los años 2011 al 2016;

Que, con el Informe N° 247-2016-BNP-OA/APER del 13 de abril de 2016, la encargada del Área de Personal, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, emitió opinión técnica sobre el Programa de Bienestar Social 2016, señalando que era posible la entrega de un apoyo alimentario a los trabajadores de la BNP comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, en el marco de una política destinada a la implementación de un Programa de Bienestar Social en la Entidad, de conformidad con los fundamentos expuestos en los Informes Técnicos N° 330-2015-SERVIR/GPGSC y 1415-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, el Informe anterior fue remitido por la Directora General de la Oficina General de Administración, la servidora Ana Violeta Velásquez Patow mediante el Memorando N° 491-2016-BNP/OA, del 14 de abril del 2016, a la Directora General de la Oficina de Asesoría Legal, la servidora Diana Amparo Nagaki Oshiro, a través del cual da cuenta de la opinión favorable de la encargada del Área de Personal, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, respecto de la propuesta del Programa de Bienestar Social;

Que, mediante el Memorandum N° 693-2016-BNP/ODT del 20 de abril de 2016, el Director General de la Oficina de Desarrollo Técnico, servidor Miguel Ángeles Chuquiruna, comunicó a la Directora General de la Oficina de Asesoría Legal, servidora Diana Amparo Nagaki Oshiro, sobre la disponibilidad presupuestaria para el Proyecto de Programa de Bienestar Social para los trabajadores del Régimen Laboral N° 276 de la BNP;

¹ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276

“Artículo 140.- La Administración Pública a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas. Se programan y ejecutan con la participación directa de representantes elegidos por los trabajadores”.

Av. La Poesía N° 160, San Borja, Lima.

(511) 513-6900

www.bnp.gob.pe



Que, mediante Informe N° 103-2016-BNP/OAL del 21 de abril de 2016, la Directora General de la Oficina de Asesoría Legal Diana Amparo Nagaki Oshiro también encontró viable la aprobación del Plan de Bienestar de la BNP del año 2016, en la medida que el Programa de Apoyo Alimentario tuviese naturaleza de **condición de trabajo**. En dicho informe, se recomendó delegar al Director General de la Oficina de Administración, puesto ocupado por la servidora Ana Violeta Velásquez Patow, las funciones que deriven de la implementación y desarrollo del señalado Plan, dotándolo de facultades en materia administrativa, tales como la aprobación de instrumentos internos en aplicación de los Principios de Celeridad y Eficacia y de los artículos 72 y 74 de la Ley N° 27444;

Que, mediante la Resolución Directoral Nacional N° 049-2016-BNP del 26 de abril de 2016, el entonces Director Nacional de la BNP, funcionario Ramón Elías Mujica Pinilla aprobó el Plan de Bienestar de la Biblioteca Nacional del Perú (en adelante, Plan de Bienestar de la BNP) correspondiente al año 2016, presentado por la Comisión de Trabajo constituida por Resolución Directoral Nacional N° 007-2016-BNP del 25 de enero de 2016, el cual estableció el apartado denominado “Programa de Apoyo Alimentario”, con la finalidad de implementar el programa para la adquisición de vales de consumo para el personal bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276;

Que, mediante el Informe N° 307-2016-BNP-OA/APER, del 03 de mayo del 2016 la encargada del Área de Personal, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, emitió su opinión a la Directora General de la Oficina de Administración, la servidora Ana Violeta Velásquez Patow, sobre el Proyecto de Directiva que regula el Programa de Bienestar – Apoyo Alimentario a Servidores de la BNP, realizando precisiones y recomendaciones para que sean consideradas en el Proyecto de Directiva;

Que, la Directora General de la Oficina de Administración de ese entonces, la servidora Ana Violeta Velásquez Patow, mediante el Memorando N° 617-2016-BNP/OA del 04 de mayo del 2016, le comunicó al Presidente de la Comisión de Trabajo del Programa de Bienestar Social, el servidor Miguel Ángeles Chuquiruna, sobre la opinión emitida sobre el Proyecto de Directiva que regula el Programa de Bienestar. Asimismo, mediante el memorando N° 642-2016-BNP/OA del 10 de mayo del 2016, remitió al Director General de la Oficina de Desarrollo Técnico y a la Directora General de la Oficina de Asesoría Legal el Informe N° 328-2016-BNP-OA/APER para su opinión y revisión correspondiente;

Que, en ese sentido mediante el Informe N° 054-2016-BNP/ODT-ARAC-BTS del 12 de mayo del 2016, la responsable del Área de Racionalización de la Oficina de Desarrollo Técnico, la servidora Bibian Torres Suarez, consideró pertinente la aprobación del proyecto de Directiva, para lo cual emitió su opinión favorable y consideró se remita a la Oficina de Asesoría Legal para los fines consiguientes;

Que, a través de la Resolución Directoral N° 037-2016-BNP/OA del 23 de mayo de 2016, la Directora General de la Oficina de Administración, la servidora Ana Violeta Velasquez Patow, aprobó la Directiva N° 007-2016-BNP denominada “Normas para la Implementación y Funcionamiento del Programa de Bienestar: Apoyo Alimentario a Servidores Civiles comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la BNP”, con el objetivo de establecer las normas y el procedimiento para la implementación y el funcionamiento del programa de Apoyo Alimentario;

Que, mediante el Oficio N° 050-2016-EF/50.04 del 12 de julio de 2016, el Director General de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, emitió su opinión, la cual fue solicitada a través del Oficio N° 172-2016-BNP/OA del 05 de julio de 2016, con respecto de la factibilidad para continuar con el procedimiento de selección para la adquisición de alimentos de consumo para el personal de la BNP, señalando que el artículo 6² de la Ley N° 30372 establece prohibiciones que solo pueden ser exoneradas por normas con rango de ley;

² Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016
“Artículo 6.- Ingresos del personal
Av. La Poesía N° 160, San Borja, Lima.
(511) 513-6900
www.bnp.gob.pe



Que, el 08 de setiembre de 2016, la BNP firmó el Contrato N° 013-2016-BNP/OA con la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, el cual tenía como objeto de “*La contratación para la adquisición de alimentos de consumo para el personal del régimen laboral del D.L. 276 de la BNP*”, con un plazo de doce (12) meses y con un monto contractual de S/ 976,800.00 (Novecientos Setenta y Seis Mil Ochocientos con 00/100 Soles);

Que, mediante el Informe N° 32-2017-BNP/SG del 05 de setiembre de 2017, el Director General de la Secretaría General, el servidor Juan Antonio Silva Sologuren recomendó ampliar la vigencia del Plan de Bienestar, hasta el 31 de diciembre de 2017, de la relación contractual derivada del contrato celebrado entre la empresa SODEXO y la BNP;

Que, a través el Informe N° 080-201-BNP/OA del 11 de setiembre de 2017 y en base a lo señalado en el Informe N° 32-2017-BNP/SG, la Directora General de la Oficina de Administración, la servidora Hilda Roxana Rodríguez Escobar, concluyó que era necesaria la ampliación del Plan de Bienestar Social de la Entidad, únicamente respecto del programa de Apoyo Alimentario y para el personal bajo el régimen laboral N° 276, hasta el 31 de diciembre de 2017, ya que en el año 2017 no se habría aprobado ningún Plan de Bienestar Social;

Que, mediante el Informe N° 258-2017-BNP/OAL del 27 de setiembre de 2017, el Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica, el servidor Rodolfo Martín Talavera Díaz, concluyó que corresponde amplia por única vez el Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú correspondiente al año 2016, únicamente respecto del Programa de Apoyo Alimentario, hasta el 31 de diciembre de 2017;

Que, mediante la Resolución Directoral Nacional N° 136-2017-BNP del 29 de setiembre de 2017, el entonces Director Nacional de la BNP, funcionario Alejandro Arturo Neyra Sánchez dispuso la ampliación del Plan de Bienestar únicamente respecto del Programa de Apoyo Alimentario hasta el 31 de diciembre de 2017, dado que dicho Programa de Bienestar Social llevaba siendo ejecutado por doce (12) meses, teniendo como fecha de inicio el 09 de setiembre de 2016;

Que, Cabe señalar que la Oficina de Desarrollo Técnico, actualmente la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la BNP, había solicitado a través de los Oficios N° 016-2017-BNP/ODT, N° 022.2017-BNP/ODT y N° 024-2017-BNP/ODT, de fechas 26 de mayo de 2017, 13 y 31 de julio de 2017, al Ministerio de Economía y Finanzas opinión sobre la factibilidad de la ejecución del Plan de Bienestar de la BNP, considerando lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 30518³, Ley del Presupuesto para el año fiscal 2017;

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas”.

³ **Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017**

“Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de

Av. La Poesía N° 160, San Borja, Lima.

(511) 513-6900

www.bnp.gob.pe



Que, en atención a dichas consultas, el Ministerio de Economía y Finanzas emitió opinión mediante el Oficio N° 116-2017-EF/50.04 del 02 de octubre de 2017, en el cual señaló que: “d) (...) el Apoyo Alimentario contenido en la Directiva de la BNP no está **ORIENTADO** a satisfacer o cumplir una condición de trabajo sino por el contrario, tiene por finalidad real, otorgar al trabajador un beneficio de naturaleza económica de libre disposición (...); h) (...) su otorgamiento se encuentra expresamente prohibido por lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 30518, ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017 (...)”;

Que, adicionalmente, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, SERVIR), en virtud de las consultas realizadas por la BNP a través de Oficios N° 230, N° 206 y N° 060-2017-2017-BNP-OA, emitió opinión a través de los Informes Técnicos N° 288-2018-SERVIR-GPGSC, N° 289-2018-SERVIR-GPGSC; y N° 290-2018-SERVIR-GPGSC, todos del 22 de febrero de 2018, señalando lo siguiente: a) Informe Técnico N° 288-2018-SERVIR-GPGSC SERVIR señaló que el trabajador recibe del empleador un bien o servicio con el propósito de satisfacer una necesidad originada por la prestación del trabajo, la cual no debe generar una ventaja patrimonial; además, concluyó que las condiciones de trabajo se sujetan a las características señaladas en el numeral 2.5 del referido Informe Técnico; y, por lo tanto, el otorgamiento de la alimentación tiene carácter excepcional: “2.5. (...) toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características: i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación); ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios; iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) No son de libre disposición del servidor”. Sin embargo, en el numeral 2.6 ahondó en detalles y señaló que “si no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurando un incremento remunerativo que se encuentra prohibido por disposiciones presupuestales como las Leyes N° 30372 y N° 30518, Leyes de Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2016 y 2017”. (Subrayado nuestro); b) Informe Técnico N° 289-2018-SERVIR-GPGSC SERVIR indicó en el numeral 2.6 del Informe mencionado que “toda vez que la alimentación como programa de bienestar social, según lo previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa, es aquella referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo, se equipara entonces a una condición de trabajo, dado que es aquella que resulta necesaria e indispensable para el servidor de carrera durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios” De esa manera, concluyó que “(...) a pesar de ser la alimentación un aspecto contemplado en los programas de bienestar social del régimen del Decreto Legislativo N° 276, únicamente puede ser otorgada como condición de trabajo, que carece de carácter remunerativo y está permitida por las normas presupuestales vigentes” (Subrayado nuestro); y c) Informe Técnico N° 290-2018-SERVIR-GPGSC SERVIR señaló, en el numeral 3.2 del Informe de la referencia que “de no reunir las características de una condición de trabajo, la entrega de alimentación o apoyo alimentario supone incremento remunerativo, en cuyo caso no constituye materia negociable vía convenio colectivo, dado que ello viene siendo prohibido por las leyes anuales de presupuesto del sector público y, por ende, su otorgamiento vulneraría dicha normativa de carácter imperativo, salvo la existencia de norma legal habilitante”;

Que, de lo señalado se desprende que: (i) las entidades públicas podrían considerar en sus planes de bienestar social el programa de apoyo alimentario, el cual deberá equiparar la alimentación a una condición de trabajo, siendo ello necesario para el servidor durante su jornada laboral; (ii) para que una entidad estatal pueda brindar apoyo alimentario, esta deba tener como propósito satisfacer una necesidad originada por la prestación del trabajo, es decir, tiene que ser indispensable para el cumplimiento de las

remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.”



labores, dado que por cuestiones particulares, las labores imposibilitan que los servidores satisfagan dicha necesidad por sus propios medios; de no ser indispensable, esto constituiría una ventaja patrimonial y no tendría la connotación de condición de trabajo, lo cual significaría que tampoco podría ser materia negociable vía convenio colectivo al encontrarse prohibido por las leyes anuales de presupuesto del sector público; caso contrario, sería nulo de pleno derecho;

Que, en adición a ello, la BNP realizó una consulta especializada al Estudio Echecopar, el cual a través de una carta del 02 de abril de 2018⁴, señaló que la entrega de vales de alimentos por parte de la entidad a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 sería legal y viable, **siempre y cuando sean requeridas durante la jornada de trabajo y cumplan la condición de trabajo; sin embargo, este no sería el caso de la BNP;**

Que, Mediante el Memorando N°837-2018-BNP/GG-OA del 03 de setiembre de 2018, la Oficina de Administración trasladó a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en adelante Secretaría Técnica, el Informe N° 25 y 136-2018-BNP/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica que advirtió que el Programa de Apoyo Alimentario contemplado en el Plan de Bienestar 2016 de la BNP, aprobado por Resolución Directoral N° 049-2016-BNP y cuya entrega se encuentra regulada en la Directiva N° 007-2016-BNP, configura una ventaja patrimonial y, por lo tanto, un incremento remunerativo que contraviene la prohibición regulada en la Leyes de Presupuesto del Sector Público de los años 2015, 2016 y 2017, lo cual habría ocasionado un perjuicio al Estado;

Que, en ese sentido mediante el Informe N° 252-2019-BNP-GG-OA-STPAD del 01 de agosto de 2019, la Secretaría Técnica, emitió su recomendación para dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) a la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** por haber presuntamente incurrido en el incumplimiento del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señalando así que la posible sanción a la presunta falta imputada sería la de Suspensión sin Goce de Remuneraciones;

Que, con Carta N° 762-2019-BNP-GG-OA de 02 de agosto de 2019, notificada a la servidora imputada el 06 de agosto de 2019, se dio inicio al PAD siguiendo la recomendación hecha por la Secretaría Técnica, imputando dos hechos expuestos en el Informe N° 252-2019-BNP-GG-OA-STPAD, con lo cual habría cometido presuntamente la falta administrativa disciplinaria y con la posible sanción;

Que, a través de la Carta S/N de 19 de agosto de 2019, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** realizó sus descargos a las imputaciones por los hechos descritos en la Carta N° 762-2019-BNP-GG-OA de 02 de agosto de 2019;

Que, respecto de los hechos objeto del presente procedimiento disciplinario, se consideró que en su calidad de encargado del área de personal de la Oficina de Administración, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, sería presuntamente responsable por los siguientes hechos: a) No habría realizado un análisis íntegro del Informe N° 004-2016-2016-BNP-OAL del 11 de enero del 2016, emitido por la Oficina de Asesoría Legal; lo cual habría originado que en su Informe N° 026-2016-BNO-OA/APER del 14 de enero del 2016 y posteriormente, en su Informe N° 247-2016-BNP-OA/APER, del

⁴ Recepcionado por trámite documentario el 02 de abril del 2018.



13 de abril del 2016, considerara que la entrega de un apoyo alimentario a favor de los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, propuesta por el Sindicato Unificado de Trabajadores de la BNP, se enmarca dentro de una política destinada a la implementación de un Programa de Bienestar Social en la Entidad y no como una mejora en las condiciones de trabajo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 140 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y, b) Habría emitido los Informes N° 307-2016-BNP-OA/APER y N° 328-2016-BNP-OA/APER, del 03 y 09 de mayo del 2016, respectivamente, los cuales sirvieron como sustento para la aprobación de la Directiva N° 007-2016-BNP; con un análisis erróneo del Informe N° 004-2016-BNP-OAL del 11 de enero del 2016, de la Oficina de Asesoría Legal, considerado equivocadamente que el otorgamiento de vales de consumo a los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 no calificaría como una ventaja patrimonial sino que podría calzar como una “condición de trabajo”;

Que, se identificó como normas jurídicas presuntamente vulneradas por la servidora imputada, las siguientes:

- **Reglamento Interno de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado mediante Resolución Directoral Nacional N° 078-2008-BNP.**

“Artículo 20.- Son obligaciones de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú:

*a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público, **salvaguardando los intereses del Estado y empleando austeramente los recursos públicos**” (Énfasis nuestro)*

- **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, la servidora o servidor público, puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrente”.

- **Resolución Directoral N° 174-2002-BNP, Manual de Organización y Funciones**

CARGO: ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III

2. Funciones Específicas del Cargo

(...)

j) Absolver consultas sobre asuntos de su especialidad

(...)

- **Ley N° 30372, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016.**

“Artículo 6.- Ingresos del personal

Prohibiéndose en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas”.



- **Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público**

(...)

Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

1.- Principio de Legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

(...)

2.- Principio de eficiencia.- El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta al Estado.

(...)

6.- Principio de probidad y ética pública.- El empleado público actuará de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Que, se señaló que la infracción descrita en el punto anterior, constituiría la falta administrativa imputable a la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, conforme lo establece el citado artículo 100 del Reglamento General de la LSC, y el inciso q) del artículo 85 de la LSC:

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

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

(...)

q) Las demás que señale la ley⁵.”

Que, La servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** en su condición de Encargada del Área de personal recomendó, a través del Informe N° 026-2016-BNP-OA/APER del 14 de enero de 2016, la entrega de un apoyo alimentario a los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, en el marco de una política destinada a la implementación de un Programa de Bienestar Social en la Entidad. No obstante, la servidora tomó como referencia un informe previo emitido por la Oficina de Asesoría Legal, el Informe N° 004-2016-BNP/OAL del 11 de enero de 2016, documento que concluyó en lo siguiente:

*“Los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir ciertos aspectos, tales como la **alimentación, referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo.***

No obstante, este concepto será otorgado siempre que se circunscriba a una “condición de trabajo”, para ello, deberá tener las siguientes características: i) No forman parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entrega al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación del servicio (son necesarias e indispensables o facilitan la prestación); ii) usualmente son en especie; iii) no generan una ventaja patrimonial de enriquecimiento al servidor; y, iv) no son

⁵ Según el punto 2 del artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE de fecha 7 de octubre de 2016, que es opinión vinculante, se prescribe que:

“2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM” (el subrayado es nuestro).



de libre disposición del servidor. Caso contrario, nos vendríamos refiriendo a un “concepto remunerativo”, cuyo otorgamiento se encuentra expresamente prohibidos por las normas presupuestales.
(...)

Cualquier concepto de carácter remunerativo significaría colisionar con la prohibición expresada en las leyes anuales de presupuesto del sector público en los tres (3) niveles de gobierno, así como en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.” (Subrayado agregado)

Que, asimismo, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** suscribió el Informe N° 247-2016-BNP-OA/APER del 13 de abril de 2016, en el cual ratificó lo señalado en el Informe Técnico N° 026-2016-BNP-OA/APER del 14 de enero de 2016, dentro del cual brindó opinión favorable respecto de la entrega de un apoyo alimentario a los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú. Ambos informes mencionados contribuyeron a la aprobación de la Resolución Directoral Nacional N° 049-2016-BNP, la cual aprobó el Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú correspondiente al año 2016;

Que, se concluyó que a pesar de tener un Informe previo por parte de la oficina de Asesoría Legal que puntualizaba que los programas y actividades a implementarse en la BNP, deben tratarse de una “condición de trabajo”; de lo contrario colisionarían con las leyes anuales de presupuesto, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** dio una interpretación errónea a la información brindada por la Oficina de Asesoría Jurídica. Ello, porque consideró que el Programa Alimentario, dentro de un Plan de Bienestar Social, perdía su calidad de remunerativo per se, y que de ello se desprendía que no era necesario analizar el presupuesto básico de “condición de trabajo” y equiparlo con la situación real de los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Por lo que se consideró que la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** habría incurrido en falta administrativa disciplinaria;

Que, el otro hecho que se le imputó a la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, que en su condición de encargada del Área de Personal, es que a través del Informe N° 307-2016-BNP-OA/APER del 03 de mayo del 2016, emitió su opinión sobre el Proyecto de Directiva que regula el Programa de Bienestar – Apoyo Alimentario a Servidores de la BNP, realizando precisiones y recomendaciones para que sean consideradas en el Proyecto de Directiva que posteriormente sería aprobada por la Resolución Directoral N° 037-2016-BNP/OA. Asimismo, concluye justificando su opinión en base al Informe N° 004-2016-BNP-OAL de la Oficina de Asesoría Legal, el cual como mencionamos en el numeral 5.4, habría tenido una interpretación errónea por parte de la servidora;

Que, mediante el Informe N° 328-2016-BNP-OA/APER del 09 de mayo de 2016, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** comunicó a la Oficina de Administración que había procedido con la implementación de las modificaciones y precisiones al proyecto de la Directiva, recomendando que los mismos sean remitidos a la Oficina de Asesoría Legal y Desarrollo Técnico;

Que, sobre el particular, se analizó que ambos informes mencionados parten de la premisa de que el Plan de Bienestar Social y el Programa de Apoyo Alimentario no reunían las condiciones de “carácter remunerativo” que prohíben las leyes de presupuesto; no obstante, esto se debe a una interpretación equivocada del Informe N° 004-2016-BNP/OAL emitido por la Oficina de Asesoría Legal, lo que generó que los posteriores informes emitidos por la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** sigan una fundamentación errada;



Que, mediante el escrito presentado el 20 de agosto de 2019, la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA** presentó sus descargos, expresando lo siguiente:

- a) Primer Hecho: sobre la emisión Resolución Directoral Nacional N° 007-2016-BNP, la cual aprueba la conformación de la Comisión de Trabajo que se encargaría del análisis y de la determinación de la viabilidad de la creación de un Programa de Bienestar Social.

“Al respecto debo señalar que durante este procedimiento no tuve mayor participación en razón que la suscrita era suplente en el grupo de trabajo, tal y conforme se acredita con la Resolución Directoral Nacional N° 007-2016-BNP de fecha 25.01.2016”.

- b) Segundo hecho: sobre la Resolución Directoral Nacional N° 049-2016-BNP, la cual aprueba el Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú.

“Debo referir sobre este punto que, se tomó como fundamento lo expuesto en los informes de Servir tales como: Informe Técnico N° 330-2015-SERVIR/GPGSC de fecha 15.05.2015 y el Informe Técnico N° 1415-2015-SERVIR/GPGSC de fecha 09.12.2015, con dicho sustento se determinó la viabilidad recibiendo la aprobación del Director General de la Oficina de Desarrollo Técnico. Cumplo con adjuntar copia de los citados informes de Servir”.

- c) Tercer hecho: sobre la Resolución Directoral N° 037-2016-BNP/OA, la cual aprueba la Directiva N° 007-2016-BNP “Normas para la Implementación y Funcionamiento del Programa de Bienestar: Apoyo Alimentario a Servidores Civiles comprendidos en el Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la Biblioteca Nacional del Perú.

“A lo que debe expresar sobre este punto es que, los referidos informes fueron revisados previamente por todas las áreas que participaron en dicha implementación. Cabe señalar que en ese momento no hubo observación o cuestionamiento alguno por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica”.

- d) Cuarto hecho: sobre la Resolución Directoral Nacional N° 136-2016-BNP, la cual dispuso que se amplíe por única vez el “Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú.

“Al respecto debo manifestar que la Secretaría Técnica estaría incurriendo en contradicciones, pues inicialmente señala (...) En este lapso de tiempo, no se observan actuaciones tales como emisión de Memorandos o Informes por parte de usted, por lo que no habría indicios de presumir una falta administrativa disciplinaria (...), y posteriormente indica (...) En ese sentido, usted, en su calidad de encargada del área de personal de la Oficina de Administración habría vulnerado la siguiente normativa (...). Por lo que debo referir que la recurrente en ningún momento ha incurrido en falta administrativa alguna, menos aún ha infringido las normas”.

Que, el Órgano Instructor mediante Informe N° 000267-2020-BNP-GG-OA de fecha 9 de octubre de 2020, realizó el siguiente análisis de los descargos de la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, a fin de determinar si existe mérito o no para imputarle responsabilidad administrativa disciplinaria;

- *“Cabe mencionar que se imputó a la servidora JUANA ZOILA PERALES ALIAGA, a través de la Carta N° 000762-2019-BNP-GG-OA, del 02 de agosto del 2019, dos hechos con los cuales presuntamente habría cometido la infracción administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; siendo estos los siguientes:*

- a) *No habría realizado un análisis íntegro del Informe N° 004-2016-2016-BNP-OAL del 11 de enero del 2016, emitido por la Oficina de Asesoría Legal; lo cual habría originado que en su Informe N° 026-2016-BNO-OA/APER del 14 de enero del 2016 y posteriormente, en su Informe N° 247-2016-BNP-OA/APER, del 13 de abril del 2016, considerara que la entrega de un apoyo alimentario a favor de los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, propuesta por el Sindicato Unificado de Trabajadores de la BNP, se enmarca dentro de una política destinada a la implementación de un Programa de Bienestar Social en la Entidad y no como una mejora en las condiciones de trabajo, de conformidad con*



lo estipulado en el artículo 140 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y

- b) Habría emitido los Informes N° 307-2016-BNP-OA/APER y N° 328-2016-BNP-OA/APER, del 03 y 09 de mayo del 2016, respectivamente, los cuales sirvieron como sustento para la aprobación de la Directiva N° 007-2016-BNP; con un análisis erróneo del Informe N° 004-2016-BNP-OAL del 11 de enero del 2016, de la Oficina de Asesoría Legal, considerado equivocadamente que el otorgamiento de vales de consumo a los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 no calificaría como una ventaja patrimonial sino que podría calzar como una “condición de trabajo”.

Ahora bien, con relación a este hecho, se verificó, que la Directiva N° 007-2016-BNP “Normas para la implementación y funcionamiento del Programa de Bienestar: Apoyo Alimentario a Servidores Civiles comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la Biblioteca Nacional del Perú”-BNP”, aprobada mediante Resolución Directoral N° 037-2016-BNP/OA del 23 de mayo del 2016, nunca entro en vigencia, en tanto que a través del Oficio N° 0004-2016-BNP/CTSB del 22 de junio del 2019, la Comisión de Trabajo encargada del análisis y la determinación de la viabilidad de la creación de un Programa de Bienestar Social, presentó un nuevo proyecto de Directiva denominada “Normas para la implementación y funcionamiento del Programa de Bienestar: Apoyo Alimentario a Servidores Civiles comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la Biblioteca Nacional del Perú”-BNP”, la misma que fue aprobada con Resolución Directoral N° 045-2016-BNP/OA del 24 de julio de 2016.

- Dicho esto, se puede concluir que:
- La servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, emitió su opinión técnica favorable, sobre la entrega de un apoyo alimentario a los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, a través del Informe N° 026-2016-BNP/OA/APER y ratificado en el informe 247-BNP-OA/APER, siendo este último uno de los informes que sirvió de sustento para la emisión de la Resolución Directoral Nacional N° 049-2016-BNP del 26 de abril del 2016, que aprobó el Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú, correspondiente al año 2016.
De la lectura de los informes se observa que la servidora JUANA ZOILA PERALES ALIAGA, tuvo como sustento para opinar favorablemente por la viabilidad del apoyo alimentario, el Informe N° 004-2016-BNP-OAL del 11 de enero del 2016, de la Oficina de Asesoría Legal, el cual señaló en el punto 2.8. “Es decir, el otorgamiento de vales de consumo será precedente SI Y SOLO SI SE CONSTITUYE COMO UNA CONDICIÓN DE TRABAJO Y QUE ADEMÁS SEA NECESARIA E INDISPENSABLES PARA FACILITAR LA RESTACION DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR Y NO LE GENEREN UNA VENTAJA PATRIMONIAL, independientemente del régimen laboral al que el servidor este sujeto; caso contrario, sin perjuicio de las prohibiciones presupuestales este concepto NO sería considerado como una condición de trabajo, por lo que formaría parte de la remuneración del trabajador y, por lo tanto, sería exigible por el servidor”. Asimismo, en las conclusiones del citado Informe N° 004-2016-BNP-OAL, conceptualiza la contribución que tiene el Programa de Bienestar Social, asimismo señala que se deberá otorgar una condición de trabajo a ciertos servidores en consideración de sus funciones y labores, sólo si resulta necesario e indispensable y facilitan la prestación de servicios.

Por otro lado, se observa que la servidora JUANA ZOILA PERALES ALIAGA, emitió su opinión, sustentándolo en los Informes Técnicos N° 1415-2015-SERVIR/GPGSC, del 09 de diciembre de 2015 y N° 330-2015-SERVIR/GPGSC del 15 de mayo del 2015, emitidos por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

Finalmente, la citada servidora, concluye su Informe N° 247-2016-BNP-OA/APER, del 13 de abril del 2016, luego de señalar que en medida que la propuesta del Programa de Bienestar Social (Plan) contribuye a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de la BNP, así como su identificación con el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, que el fin es que se continúen con las gestiones correspondientes.

- Dicho de otra manera, la servidora JUANA ZOILA PERALES ALIAGA, antes de emitir favorablemente su opinión a través de los documentos suscritos por ella, habría realizado el



análisis de los documentos citados en el punto anterior, que si bien no le indicaban expresamente que no se podía realizar el apoyo alimentario a los trabajadores bajo el Régimen del Decreto Legislativo, N° 276, como si señalaron en los documentos citados en los puntos 1.22 y 1.13, tampoco le indicaban que sí, máxime si en los documentos lo que repetía constantemente era que **“es indispensable que las actividades de gestión del bienestar del personal no colisionen o se confundan con las condiciones de trabajo ni tampoco constituyan una ventaja patrimonial ni sean de libre disponibilidad, dado que los programas de bienestar social en las entidades públicas tienen por objetivo crear condiciones favorables de calidad de vida para cada uno de sus servidores y su familia, así como fomentar un agradable clima laboral que propicie actitudes individuales y colectivas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y por ende la calidad de los servicios brindados”**; situación que finalmente si ocurrió.

- Ahora bien, **la potestad sancionadora de la administración pública** es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencias para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece cuales son los principios de la potestad sancionadora administrativa.
- Ahora bien, en relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAGS de la Ley N° 27444, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal, mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensión o analogía.
- Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones, La decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia.
- Por otro lado, es de considerar que en todo procedimiento administrativo disciplinario **la responsabilidad de los funcionarios o servidores debe estar debidamente acreditada mediante pruebas idóneas que generen plena convicción al empleador**, puesto que de lo contrario se estaría presumiendo la culpabilidad del funcionario o servidor, cuando lo que se presume es su inocencia, ello en atención al principio de licitud que rige en materia sancionadora.

Con relación al principio de presunción de licitud

- El artículo 92 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el D.S 040-2014-PCM, señala que la potestad administrativa disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (actualmente T.U.O de la Ley N° 27444, aprobado mediante el D.S N° 04-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del estado.

El numeral 9 del artículo 248 del T.U.O de la LPAG, dispone que “Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”.



- Asimismo, la **Guía Práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador, Actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo Disciplinario**, segunda edición, aprobada mediante Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ha señalado sobre este principio de licitud, lo siguiente: “Como se puede apreciar, la normativa administrativa establece que la entidades públicas deben respetar la presunción de no existencia de responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario. El principio de presunción de licitud precitado se deriva del principio constitucional a la presunción de inocencia previsto en el literal e) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad”.

Además de un límite de la potestad legislativa y un criterio condicionador de interpretación normativa, este principio constituye un derecho subjetivo público. Así, como derecho, posee su eficacia en un doble plano: i) opera en situaciones extraprocesales involucrando el derecho a ser tratado como “no responsable” de los hechos ilícitos y la no aplicación de las consecuencias vinculadas a tales hechos; y, iii) opera fundamentalmente en el campo procesal determinando una presunción, la presunción de inocencia con influjo decisivo en el régimen jurídico de la prueba”.

Sobre el particular, es tratadista Morón Urbina, señala que: “Conceptualmente esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere los siguientes atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento: i) A no ser sancionado sino en virtud de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad del administrado y siempre que hayan sido obtenidas legítimamente. Un administrado no puede ser sancionado sobre la base de una inferencia, de una sospecha, por falta de apersonamiento o por la no absolución de los cargos, por más razonable o lógica que pueda ser el planteamiento mental seguido por la autoridad”⁶.

- Conforme a lo expuesto, se colige que la servidora JUANA ZOILA PERALES ALIAGA habría actuado conforme a su juicio, con las herramientas legales y opiniones que si bien no le indicaban de forma expresa que el apoyo alimentario considerado en el Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú, correspondiente al año 2016, no colisiona con las leyes anuales de presupuesto; emitiendo los Informes N° 026-2016-BNP-OS/APER del 14 de enero del 2016 y el N° 247-2016-BNP-OA/APER del 13 de abril del 2016; tampoco le indicaban de manera expresa sí. Otro aspecto, a considerar es que el Informe N° 247-2016-BNP-OA/APER del 13 de abril del 2016 emitido por la servidora JUANA ZOILA PERALES ALIAGA, no fue concluyente, es decir este informe y la opinión ahí contenida fue revisada por las demás áreas competentes para su viabilidad.

Por lo que, se puede concluir entonces, que no se cuenta con suficiente medios probatorios que permitan señalar que la servidora no habría realizado un análisis íntegro del informe N° 004-2016-BNP-OAL del 11 de enero del 2016, por lo que en atención al Principio de Presunción de Licitud, que le favorece a la administrada no corresponde responsabilizarla por los hechos objetos en el presente PAD.

- Por lo tanto, en base al análisis realizado en el presente informe, no se acreditaría responsabilidad administrativa disciplinaria en la servidora JUANA ZOILA PERALES ALIAGA, en su condición de encargada del área de personal de la oficina de administración, por lo que correspondería declarar no ha lugar a imponer sanción a la mencionada servidora”.

Que, en consecuencia, en base al análisis de los argumentos, expuestos en los párrafos anteriores, el órgano instructor consideró que no se encuentra acreditada la

⁶ Juan Carlos Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Undécima Edición 2015. Av. La Poesía N° 160, San Borja, Lima. (511) 513-6900 www.bnp.gob.pe



responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, en su condición de encargada del área de personal de la Oficina de Administración; emitiendo su Informe N° 000267-2020-BNP-GG-OA del 9 de octubre del 2020, el mismo que fue puesto en conocimiento de la servidora JUANA ZOILA PERALES ALIAGA, el 14 de octubre del 2020, mediante Carta N° 14-2020-BNP-GG-OPP, a efectos que ejerza su derecho de defensa a través de un informe oral, el cual no solicitó;

Que, estando los actuados en el presente estado, este Órgano Sancionador se acoge a la recomendación del Órgano Instructor al considerar que no se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, en su condición de encargada del área de personal de la Oficina de Administración y en atención al principio de presunción de licitud, previsto en el numeral 9 del artículo 248 del TUE de la LPAG, corresponde declarar no ha lugar a imponer sanción a la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**;

Que, por otro lado, resulta pertinente señalar que, desde el 16 de marzo de 2020, entró en vigencia la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional y el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, dispuesto mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM; por lo que a partir de dicha fecha quedaron suspendidos los plazos de los procedimientos administrativos, entre los cuales se encuentran los procedimientos administrativos disciplinarios;

Que, en esa misma línea, la Resolución de Sala Plena de la Primera y Segunda Salas del Tribunal del Servicio Civil, N° 001-2020-SERVIR/TSC del 30 de mayo del 2020, establecen precedentes administrativos sobre la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil durante el estado de emergencia;

Que, es atención a ello, que el plazo para concluir con el presente PAD vence el 20 de noviembre de 2020. En consecuencia, el presente acto se emite dentro de dicho plazo de prescripción;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria; el Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2018-MC; y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- DECLARAR NO HA LUGAR A LA IMPOSICION DE SANCION y el **ARCHIVO** del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente Resolución a la servidora **JUANA ZOILA PERALES ALIAGA**.



Artículo 3.- DISPONER que el Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, adjunte en el legajo de la referida servidora copia fedateada de la presente Resolución y de su respectiva notificación.

Artículo 4.- PUBLICAR la presente resolución en el portal institucional de la Biblioteca Nacional del Perú (www.bnp.gob.pe).

Regístrese y Comuníquese

RICARDO MALDONADO RODRIGUEZ
JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO