



## RESOLUCION DE ADMINISTRACION N° -2020-BNP-GG-OA

Lima, 26 de noviembre de 2020

**VISTO:** El Informe N° 000005-2020-BNP-J de fecha 16 de noviembre de 2020, emitido por el Órgano Instructor; 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 140 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 Memorándum 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;

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 Velásquez 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 6 de la Ley N° 30372 establece prohibiciones que solo pueden ser exoneradas por normas con rango de ley;

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° 30518, Ley del Presupuesto para el año fiscal 2017;

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 presuuesta les vigentes” (Subrayado nuestro); y c) *Informe Técnico N° 290-2018-SERVIR-GPCSC* 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, 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 2018, 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° 290-2019-BNP-GG-OA-STPAD del 22 de agosto de 2019, la Secretaría Técnica, emitió su recomendación para dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) a al servidor Juan Antonio Silva Sologuren por haber presuntamente incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señalando que la posible sanción a la presunta falta imputada sería la de Suspensión sin Goce de Remuneraciones;

Que, con Carta N° 00039-2019-BNP-J, notificada al servidor imputado el 26 de agosto de 2019, se dio inicio al PAD, siguiendo la recomendación realizada por la Secretaría Técnica, imputando el hecho expuesto en el Informe N° 290-2019-BNP-GG-OA-STPAD, con lo cual habría cometido presuntamente la falta administrativa disciplinaria y con la posible sanción; este hecho consistiría en que en su calidad de Director General de la Secretaría General, relacionada con la emisión del Informe N° 032-2017-BNP/SG del 05 de setiembre del 2017, quien recomendó ampliar la vigencia del Programa de Apoyo Alimentario, sin tomar en cuenta (i) los antecedentes de los documentos que facilitaron la aprobación del Plan de Bienestar 2016, y consecuentemente del Programa de Apoyo Alimentario, así como de las normas para su implementación y funcionamiento; (ii) el Oficio del Ministerio de Economía y Finanzas N° 050-2016-EF/50.4 sobre el Plan de Bienestar de la Entidad ; y; (iii) la normativa aplicable, con lo cual no habría ejercido sus funciones establecidas



en el MOF de la BNP, lo que conllevó a la emisión de la Resolución Directoral Nacional N° 136-2017-BNP, que vulnera el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2017 y ocasionó perjuicio económico para la entidad por el monto S/ 212 520.00;

Que, se pudo advertir que el servidor Juan Antonio Silva Sologuren no presentó descargos a los hechos imputados;

Que, se identificó como normas jurídicas presuntamente vulneradas por el servidor imputado, 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**  
**2. Funciones Generales**
  - a. *Planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar las actividades de la Secretaría General a su cargo, informando al Director Nacional sobre los logros alcanzados.*
  - h. *Velar por el cumplimiento de las funciones y actividades a su cargo.*
- **Ley N° 30372 y N° 30518, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016 y 2017 respectivamente.**  
**“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 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.*

(...)

5.- *Principio de eficiencia<sup>1</sup>.- 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 al servidor Juan Antonio Silva Sologuren, 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 ley”;**

Que, de lo expresado en los puntos anteriores, se concluyó que el servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN, en su condición de Director General de la Secretaría General, no habría cumplido con sus funciones a cabalidad y en forma integral, establecidas en el literal a) del artículo 20 del Reglamento Interno de la Biblioteca Nacional de Perú; en los literales a) y h) de las Funciones Generales establecidas para el Director General de la Secretaría General previstas en el Manual de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú, puesto que habría emitido recomendaciones legales y dado el visto bueno a la Resolución Directoral Nacional N° 136-2016-BNP que contravenía el artículo 6 de la Ley N° 30372, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016;

<sup>1</sup> En la Carta N° 00035-2019-BNP-J se menciona que el “principio de eficiencia” está contenido en el literal 2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; lo cual constituye un error material, que no afecta el debido proceso y derecho de defensa de la servidora procesada.





Que, por ello, en aplicación del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), en concordancia con el artículo 100 del Reglamento General de la LSC, se reconduce como falta administrativa la transgresión del Deber de Responsabilidad, previsto en el numeral 6 del artículo 7 de la LCEFP, imputable al mencionado servidor, quien tendría presunta responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, el Órgano Instructor mediante Informe N° 000005-2020-2020-BNP-GG-OA de fecha 16 de noviembre de 2020, realizó el siguiente análisis, a fin de determinar si existe mérito o no para imputarle responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor imputado, señalando que con relación al principio de confianza legítima, desarrollado por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República en CAS N° 23.2016-ICA, a través del cual se define: *“sólo será posible atribuir responsabilidad en el ámbito funcional por el quebrantamiento de las expectativas de conducta que formen parte del ámbito de competencia delineado por la normativa en referencia, lo que a su vez significa que el funcionario público no podrá responder por las consecuencias del ejercicio de las funciones que en la esfera de competencia de terceros. Mejor dicho, solo se ha de responder por las consecuencias que deriven de los propios actos delineados normativamente en el MOF y en el ROF.”* La sentencia hace referencia al autor **REYES ALVARADO** quien refiere que en las organizaciones *“Las labores individual/es se deben desarrollar de acuerdo con una asignación de funciones preestablecidas, cada persona es responsable solamente por el correcto desempeño de las actividades que le han sido asignadas, y puede por ende confiar en que sus demás compañeros harán asimismo con las labores inherentes a sus cargos”*. Agrega que: *“La delimitación del ámbito de competencias permite al funcionario tener seguridad de cuándo su acción constituirá un riesgo penalmente relevante y cuándo ello no será así. De esta forma, nadie responderá penalmente por el correcto cumplimiento de las funciones asignadas a su persona. Incluso si su trabajo es instrumentalizado por un tercero, y con ello se afecta un bien jurídico, carecerá de responsabilidad penal si es que se verifica -en el caso concreto- que actuó dentro del contorno de sus funciones. Así, en virtud del principio de confianza, la persona que se desempeña dentro de los contornos de su rol puede confiar en que las demás (personas con las que interactúa y emprende acciones conjuntas, van a desempeñarse actuando lícitamente. El principio de confianza se incardina en la esencia de la sociedad, pues sin él nadie podría interactuar si, además del deber de cumplir los parámetros de su rol, estuviera en la obligación de observar que la persona con la que se interactúa está cumpliendo cabalmente sus obligaciones;*

Que, con relación a los principios que rigen la Potestad Administrativa Disciplinaria, el órgano instructor señaló que *“las responsabilidades en la que pueda incurrir la autoridad administrativa, puede tener tres aspectos: responsabilidad administrativa, con la sanción que corresponda de acuerdo al estatuto administrativo, responsabilidad indemnizadora civil por el daño causado e inclusive si existe dolo penal, la responsabilidad de tal clase (...). Las tres clases de responsabilidades son independientes la una de la otras, lo cual se debe por el carácter de la función que se ejerce, por el daño que estas actuaciones pueden causar al patrimonio del Estado y por la violación a bienes jurídicos protegidos en agravio del Estado y terceros. El principio de la autonomía de las responsabilidades se puede definir como el régimen jurídico en el cual cada una de las responsabilidades que concurren sobre la conducta de los funcionarios y servidores públicos mantienen reciproca autonomía técnica, de*



regulación, de valoración, de calificación y de resolución, a cargo de las autoridades a las cuales se les ha confiado la potestad sancionadora. Por lo tanto, se tiene que 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 relación de infracciones. El procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el artículo 248 del TUO de la LPAG, establece cuales son los principios de la potestad sancionadora administrativa. 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. El numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG, ha señalado que el principio de presunción de licitud, dispone que las entidades deban presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencias en contrario. Así también el autor MORON URBINA, ha desarrollado este principio señalando que “Por el principio de presunción de licitud, más conocido como presunción de inocencia, las entidades mientras no cuenten con evidencias en contrario”. “Conceptualmente esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento. i) a no ser sancionados sino en virtud de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad del administrado y siempre que hayan sido obtenidas legítimamente” (...);

Que, sobre la causal eximente del error inducido por la administración, el órgano instructor señaló que “el literal d) del artículo 104 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, reconoce como una de las causales eximentes de responsabilidad la siguiente: “ d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal”. Al respecto el autor MORON URBINA, Juan Carlos, señala que este supuesto de exclusión de responsabilidades se basa en el principio de predictibilidad o de confianza legítima cuya información que se brinde se entiende que es veraz, completa y confiable, de manera tal que se presume su licitud;

Que, el órgano instructor señaló que luego de desarrollar la fase instructora en el Expediente N° 47-D-2018-BNP-STPAD, advirtió que el Oficio N° 050-2016-EF/50.4 de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía, que absolvió la consulta de la Directora General de la Oficina de Administración, respecto de continuar con el procedimiento de selección para la adquisición de alimentos de consumo para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la BNP, fue recibido por la mesa de partes del 13 de julio del 2016, y remitido por la Oficina de Abastecimiento con el Informe N° 10-2016-BNP/ABA al Presidente del Comité de Selección encargado de conducir el Procedimiento de Selección por Licitación Pública “Apoyo Alimentario a favor del personal comprendido en el régimen



laboral del D.L N° 276”, por lo cual este no fue de conocimiento del servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN;

Que, se observa que el Informe N° 32-2017-BNP/SG, emitido y suscrito por el servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN, toma en cuenta los antecedentes que llevaron a la aprobación del Programa de Apoyo Alimentario, incluido en el Plan de Bienestar del año 2016, los mismos que son mencionados en el punto 8 de los antecedentes del citado informe, considerando que la viabilidad de este Programa ya había sido evaluado por los órganos de apoyo y asesoramiento de esa época, por lo que centro su análisis en desarrollar si se debía aprobar un nuevo Plan de Bienestar para el ejercicio 2017 y/o ampliar este hasta el 31 de diciembre de 2017;

Que, al no tener conocimiento del contenido del Oficio N° 050-2016-EF/50.4 de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía, el servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN, realizó su análisis en base a la información contenida de los antecedentes, donde figuraba que el Plan de Bienestar del año 2016, había sido aprobado y que contaba con las opiniones técnicas y legales de los órganos de asesoramiento y de apoyo de ese momento, por lo cual podríamos concluir que el servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN, habría actuado en atención al principio de confianza que le originaron dichos documentos, y que por lo tanto habría actuado lo más apegado cumpliendo con su función, ello en atención al principio de presunción de licitud que le asiste y que no ha sido desvirtuado;

Que, asimismo el órgano instructor, señaló que en base al análisis de los argumentos, expuestos en los párrafos anteriores, no se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN, emitiendo su Informe N° 000005-2020-BNP-J del 16 noviembre del 2020, el mismo que fue puesto en conocimiento del servidor, el 18 de noviembre del 2020, mediante Carta N° 607-2020-BNP-GG-OA, 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 del servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN, en su condición de Director General de la Secretaría General en atención a los considerandos desarrollados en la presente resolución, corresponde declarar no ha lugar a imponer sanción al servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN;

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 12 de diciembre 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 el servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN 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 al servidor JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN.

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

**Artículo 4.- ENCARGAR** a la Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional ([www.bnp.gob.pe](http://www.bnp.gob.pe))

Regístrese y comuníquese.

Firmado digitalmente por:  
**MANUEL MARTIN SANCHEZ APONTE**  
**Jefe de la Oficina de Administración**