



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

Lima, 30 de noviembre de 2020

VISTO: El Informe N° 000006-2020-BNP-J de fecha 16 de noviembre de 2020, emitido por el Jefe Institucional; la Carta S/N ingresada con fecha 23 de setiembre 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 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 presupuestas 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, de lo señalado se advirtió 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 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 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° 292-2019-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) al servidor **RODOLFO MARTIN TALAVERA DIAZ** 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° 00040-2019-BNP-J, notificada al servidor imputado el 26 de agosto de 2019, se dio inicio al PAD siguiendo la recomendación hecha por la Secretaría Técnica, imputando el hecho expuesto en el Informe N° 292-2019-BNP-GG-OA-STPAD, con lo cual habría cometido presuntamente la falta administrativa disciplinaria y con la posible sanción; este hecho consistiría en: i) no habría realizado un análisis exhaustivo de la normativa aplicable, al emitir el Informe N° 258-2017-BNP/OAL, del 27 de setiembre de 2017, a través del cual concluyo que correspondía ampliar por única vez el Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú del año 2016, respecto del Programa de Apoyo Alimentario, hasta el 31 de diciembre de 2017, lo que conllevó a la emisión de la Resolución Directoral Nacional N° 136-2017-BNP, que contó con su visto bueno, vulnerando lo establecido en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2017 y causando perjuicio económico para la entidad por el monto de S/ 212 520.00;

Que, a través de la Carta S/N de 23 de setiembre de 2019, el servidor **RODOLFO MARTIN TALAVERA DIAZ** realizó sus descargos a las imputaciones por los hechos descritos en la Carta N° 000040-2019-BNP-J de 23 de agosto de 2019;

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. *Prestar asesoramiento legal cuando lo requiera la Alta Dirección y los demás órganos de la Biblioteca Nacional;*
 - c. *Emitir opinión legal respecto a las normas legales que se someten a su consideración, pudiendo solicitar los alcances técnicos que estime necesario a los órganos de línea para la mejor comprensión de los temas en cuestión;*
 - d. *Efectuar el análisis legal de todas las iniciativas legales y reglamentarias*



que se sometan a su consideración.

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

“Artículo 6.- Ingresos del personal

Prohibiese 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 eficiencia¹.- 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 **RODOLFO MARTIN TALAVERA DIAZ**, 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:*

¹ 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.



(...)

q) Las demás que señale la ley”;

Que, en el presente caso, el servidor **RODOLFO MARTIN TALAVERA DIAZ**, en su desempeño como Director General de la Oficina de Asesoría Legal, tendría responsabilidad administrativa disciplinaria respecto del hecho que no habría realizado un análisis exhaustivo de la normativa aplicable, al emitir el Informe N° 258-2017-BNP/OAL, del 27 de setiembre de 2017, a través del cual concluyó que correspondía ampliar por única vez el Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú del año 2016, respecto del Programa de Apoyo Alimentario, hasta el 31 de diciembre de 2017, lo que conllevó a la emisión de la Resolución Directoral Nacional N° 136-2017-BNP, que contó con su visto bueno, vulnerando lo establecido en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2017 y causando perjuicio económico para la entidad por el monto de S/ 212 520.00;

Que, de lo expresado en los puntos anteriores, se concluyó que el servidor **RODOLFO MARTIN TALAVERA DIAZ**, en su condición de Director General de la Oficina de Asesoría Legal, 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), c) y d) de las Funciones Generales establecidas para la Directora General de la Oficina de Asesoría Legal, 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 Publico para el año fiscal 2016;

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 a la mencionada servidora, quien tendría presunta responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, mediante el escrito presentado el 23 de setiembre de 2019, el servidor **RODOLFO MARTIN TALAVERA DIAZ**, presentó sus descargos, expresando lo siguiente:

- a) *Sobre el debido procedimiento administrativo, señala en conclusión que el principio de imputación necesaria, conlleva que todas y cada una de las imputaciones planteadas se encuentran completa y suficientemente circunstanciadas, con precisión de la modalidad de la infracción que se imputa, con el fin de garantizar el derecho de defensa de un investigado, situación que de no producirse acarrea la declaración de nulidad de todo lo actuado y la determinación de la responsabilidad que corresponda.*
- b) *Sobre la prescripción de la potestad sancionadora, señala que en atención a lo dispuesto por la Resolución de Sala Plena N° 001-2016.SERVIR/TSC, la Gerencia General se constituye como máxima autoridad administrativa de la BNP, órgano quien tiene la calidad de autoridad dentro de los PAD y cuya toma conocimiento maca el computo del plazo de prescriptorio de la potestad sancionadora; por lo*



tanto al haber tomado conocimiento de los hechos la Gerencia General a través de la emisión del Informe N° 258-2017-BNP/OAL el 27 de setiembre del 2017, el plazo de prescripción habría transcurrido en más de un (1) año. Asimismo, señala el servidor que la Gerencia General al tomar conocimiento del Informe N° 25-2018-BNP/GG-OAJ del 14 de junio del 2018, de la Oficina de Asesoría Jurídica, al 23 de agosto de 2019 fecha en la cual se decidió iniciar el PAD al servidor, ha transcurrido 1 año 2 meses y 9 días, por lo que ha excedido el plazo prescriptorio de 1 año establecido por la Ley; además indica que al haberse emitido el Informe N° 136-2018-BNP/OAJ el 16 de agosto del 2018 y la toma de conocimiento por la Gerencia General al 23 de agosto del 2019, transcurrió un plazo de 1 año y 7 días, excediendo el plazo de prescripción.

En ese sentido, el servidor señala que al haberse excedido el plazo de prescripción de la potestad sancionadora corresponde se declare la nulidad de todo lo actuado conforme a lo dispuesto en el artículo 97.3 del Reglamento de la LSC.

c) Sobre los descargos frente a la imputación realizada, señala lo siguiente:

c.1) Que, hay una indebida aplicación simultánea de la LSC y de la Ley del Código de Ética, en tanto en la Carta N° 040-2019-BNP.J, se sustenta en las siguientes presuntas infracciones simultáneas, tanto en la LSC como en la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética, y en atención a lo dispuesto en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, que se señala que se encuentra prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario de ambas normas para una misma conducta.

Agrega el servidor, que si bien en la Carta N° 040-2019-BNP-J, se señala que la imputación se realiza en concordancia con el artículo 100 del Reglamento de la LSC este solo hace mención a diversos artículos de la Ley 27444, y en la Ley del Código de Ética, pero de modo alguno es una aplicación simultánea de la LSC y la ley del Código de Ética.

Por lo que señala, la Carta de inicio no solo tiene una causal de nulidad, sino que contraviene lo dispuesto en la Resolución N° 001926-2019-SERVIR/TSC- Primera Sala.

c.2) Que hay un uso indebido del Reglamento Interno de la BNP, al existir una evidencia de un vicio contenido en la Carta N° 40-2019.BNP-J, en tanto esta señala que el servidor habría presuntamente vulnerado el Reglamento Interno de la BNP, no obstante señala que de manera ilegal se le imputa nuevamente haber trasgredido el numeral 6 del artículo 7 de la Ley del Código de Ética relacionado con el deber de responsabilidad de los servidores públicos, por lo que en la medida que el régimen disciplinario de la LSC no establece la posibilidad que se inicie un PAD a un servidor, atribuyéndole una responsabilidad de manera conjunta frente a una falta ética y a la vez una falta de tipo común por lo que resulta carente de todo sustento el hecho que se utiliza el Reglamento Interno para efectuar la imputación de cargos en su contra cuando el mismo no se encuentre adecuada a la tecnificación de faltas leves sancionables.

c.3) Que, que existe una falta de sustento en la imputación realizada, en tanto los Informes N° 136-2018-BNP/GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica del 16 de agosto del 2018, analiza la aprobación de la Resolución Directoral Nacional N° 049-2016-BNP y la Resolución Directoral N° 037-2016-BNP/OA, en tanto ellas aprueban



el Plan de Bienestar y las normas para su implementación, por lo que se observa que la controversia consistía en determinar si resultaba legal o no la entrega de vales de consumo, que se encontraba incluido en el Plan de Bienestar, considerando lo dispuesto en la Ley de Presupuesto del año 2016, por lo que era evidente que el asunto de la controversia era únicamente determinar si resultaba legal o no, la entrega de vales de consumo a los trabajadores del régimen del D.L N° 276 de la BNP.

Agrega, que el Informe N° 258-2017-BNP/OAL del 27 de setiembre de 2017, que suscribió como ex Director General de la Oficina de Asesoría Legal de la BNP, no se pronunció sobre la legalidad de la entrega de vales de consumo (apoyo alimentario), sino sobre la pertinencia de modificar el contrato al Plan de Bienestar suscrito por la Entidad, por lo que carece de sustento la imputación realizada en la Carta N° 040-2020-BNP-J.

Asimismo, señala que tanto la Oficina de Jurídica de la BNP, como el Ministerio de Cultura se centran en la legalidad de la Resolución Directoral Nacional N° 49-2016-BNP y la Resolución Directoral N° 037-2016-BNP/OA en tanto se pronuncian sobre la entrega de un beneficio a los trabajadores del régimen laboral D.L 276, debiendo considerar las disposiciones de la Ley de Presupuesto, se le pretenden atribuir una responsabilidad que no se pronunció sobre dicho beneficio ni sobre la naturaleza de la entrega de vales de consumo. Así también estas Resoluciones no se analizan el contenido ni la legalidad del Informe que suscribió por lo que no existe sustento en la formulación de cargos en su contra.

Solicitando se declare la nulidad de todo lo actuado, e indica que la emisión del Informe N° 258-2017-BNP/OAL que suscribió tuvo como único objetivo pronunciarse sobre la modificación del contrato celebrado entre la BNP y SODEXO.

c.4) Sobre la aplicación de informes y opiniones que han sustentado el irregular inicio del PAD, el servidor señala que de manera indebida la imputación que se le ha imputado tiene como único sustento informes y opiniones expedidas con fecha posterior y que presuntamente no habría tenido en consideración, por lo que este hecho tendría que declararse nulo.

A partir de lo señalado se evidencia que las imputaciones realizadas en su contra fueron por no tener a la vista los informes del SERVIR y una opinión de un Estudio Jurídico contratado por la Biblioteca, que fueron emitidos con posterioridad por lo tanto al atribuirle responsabilidad sin tener conocimiento de ellos no se puede sustentar una supuesta negligencia en sus actuaciones.

Esta suposición se corrobora lo señalado en el Informe N° 292-2019-BNP-GG-OA-STPAD de la Secretaría Técnica remitido al órgano instructor, quien en su carta que da inicio al PAD, señala “de las opiniones emitidas por SERVIR y el Ministerio de Economía y Finanzas se advierte que el programa de apoyo alimentario de la BNP cuya entrega se encuentra regulada en la Directiva N° 007-2016-BNP/OA, no resultaría una necesidad originada por la prestación del servicio realizado por los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276”.

c.5) Señala que existe una ineficacia del Oficio N° 050-2016-EF/50-04 para sustentar el PAD, en tanto este fue emitido por la Dirección General de Presupuesto del MEF el 12 de julio del 2016, en respuesta a la comunicación dirigida por la Oficina de Administración de la BNP donde se consultó si era factible continuar con el



procedimiento de selección para la adquisición de alimentos de consumo para los trabajadores del régimen laboral 276 de la BNP sin colisionar con las normas del presupuesto.

Al respecto a partir de la Carta N° 49-2019-BNP.J del 12 de septiembre de 2019 la jefa institucional de la BNP como órgano instructor del presente procedimiento señala que: "(...) con relación a la primera petición luego de revisar la búsqueda en el sistema vigente de la época, se pudo apreciar que el Oficio N° 050-2016-EF/50.04 del 12 de julio de 2016, ingresó a través de mesa de partes el 13 de julio de 2016 y fue 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 (...)"

Por lo tanto se observa que este oficio solo fue de conocimiento de la oficina de abastecimiento y del presidente del comité de selección encargado de conducir el procedimiento por licitación pública entonces el servidor se pregunta cómo es posible que se le imputan cargos con base a un contenido de un oficio que nunca llegó a la oficina asesoría legal y que nunca tuvo conocimiento.

Asimismo, señala que conforme a lo dispuesto en el punto cinco de la Directiva los miembros responsables de la implementación del apoyo alimentario para los trabajadores del Régimen Laboral N° 276 de la BNP, era el Área de Personal y el Área de Planeamiento, la Oficina de Administración y la Oficina de Desarrollo Técnico y la Secretaría General.

Por lo señalado anteriormente, el servidor solicita la nulidad de todo lo actuado en medida que se le ha vulnerado su derecho al debido procedimiento al señalarse una imputación de cargos que carece de sustento al haberse utilizado como único fundamento el presunto conocimiento que habría tenido del Oficio N° 50-2016 el cual no ha sido acreditado ni por la Secretaría Técnica ni por el órgano instructor y del cual nunca tuvo conocimiento.

Asimismo señala que corresponde que la administración acredite que él tuvo conocimiento indubitable del referido documento emitido por el MEF, habiéndose invertido en este caso la carga de la prueba al resultar un imposible acreditar el hecho negativo no tener conocimiento y de este modo sustentar por qué indebidamente se le pretende atribuir a una responsabilidad que no le corresponde.

c.6) sobre las autoridades que si debieron pronunciarse sobre el programa de apoyo alimentario a los trabajadores bajo el Régimen Legislativo N° 276, señala que se aprecia que durante el año 2016 los órganos de asesoramiento y de apoyo de la BNP tomaron conocimiento del Oficio del MEF el 13 de julio de 2016 sin embargo no solamente hicieron caso omiso sino que participaron de la firma del contrato con SODEXO, el 8 de septiembre de 2016, casi dos meses después de conocerlo.

Agrega que carece de sustento que la opinión del MEF pueda utilizarse como base para determinar algún tipo de responsabilidad en su contra partir de la emisión del Informe N° 258-2017-BNP/OAL que suscribió el 27 de septiembre de 2017 después de 14 meses de la emisión del pronunciamiento emitido como se ha señalado que él nunca tuvo conocimiento. Insiste en mencionar que su Informe N° 258-2017-BNP/OAL solo se pronunció sobre la modificación del contrato ya suscrito previamente por la entidad.

Concluye entonces que pese a la opinión del MEF, la entrega del beneficio se mantuvo hasta la firma del contrato y que no se evidencia que los servidores o funcionarios de esa época tomarán acciones frente a la opinión del MEF para



impedir la firma del contrato como para iniciar las acciones a fin de declarar la eventual nulidad por lo que se le imputa indebidamente responsabilidad que nunca se le hizo de conocimiento de la oficina asesoría legal.

c.7) sobre la presunta inobservancia de la Ley N° 30518, Ley de Presupuestos señala que se le pretende atribuir responsabilidad a partir de la emisión de su Informe N° 258-2017-BNP/OAL, que suscribió el 27 de diciembre del 2017, en tanto que se habría vulnerado el artículo 6 de dicha Ley por ello no se demuestra más que una contradicción entre los hechos y la imputación realizada, al haber mencionado que no existe en el referido informe algún pronunciamiento sobre la naturaleza del beneficio otorgado a los trabajadores ni mucho menos se analiza la entrega de algún tipo de beneficio de índole económico conforme a la ley del presupuesto, señalado que lo único que analiza en ese documento es una modificación al contrato que ya lo había suscrito la BNP y que ésta no había venido cumpliendo con su integridad, es decir por el plazo de doce (12) meses en ese sentido lo que queda claro es que para esta firma de este contrato se debió contar con las opiniones de los órganos de asesoramiento y apoyo a quienes les competía evaluar si correspondía o no le entrega de ese beneficio económico.

Agrega que, lo señalado se sustenta, a partir de lo que se indica en la Cláusula 15ª del contrato respecto a la responsabilidad frente al incumplimiento de esa forma no existe una inobservancia a la ley del presupuesto en la medida que dicho informe que suscribió no se pronuncia sobre alcances de la misma.

Asimismo, señala que con relación a la imputación contenida en la Carta N° 40-2019-BNP-J, que la expedición del Informe N° 258-2017-BNP/OAL conlleva a la emisión de la Resolución Nacional N°136-2017-BNP/OAL, que cuenta con su visto bueno vulnerando así la ley del artículo 6 de la Ley de Presupuesto, la sola emisión de un informe no puede conllevar de manera directa inmediata expedir una resolución.

Adiciona, que con el Informe N° 258-2017-BNP/OAL que suscribió como ex Director de la Oficina de Asesoría Legal, se pronunció expresamente sobre el pedido realizado por la Secretaria General, haciendo de conocimiento para su evaluación.

c.9) con relación a la inexistencia de los deberes funcionales que no corresponde a los hechos, el servidor señala que la Carta con la cual se le inicia el PAD, que acoge la recomendación de la Secretaria Técnica, contiene un análisis errado acerca del procedimiento disciplinario y de la normativa aplicable, al haberse señalado que habría realizado negligentemente sus funciones, señalado que i) el asesoramiento legal que brindo a la Secretaria General se materializó en el ya mencionado Informe N° 258-2017-BNP/OAL, en el cual se pronuncia en estricto sobre la modificación del Contrato de la BNP con SODEXO; ii) con respecto a su opinión legal, señala que resulta ilegal imputarle la negligencia en sus funciones en tanto no se le solicitó opinión legal sobre la Ley de Presupuesto o alguna norma complementaria y iii) con realizar un análisis a las iniciativas legales, señala que el análisis realizado en el Informe N° 258-2017-BNP/OAL no se basa en una iniciativa legal, es decir no se estaba sometiendo a consideración un proyecto de Ley o Reglamento.

c.10) Sobre la falta de motivación de la graduación de la sanción en el inicio de PAD, el servidor señala que el Órgano Instructor en un acto arbitrario plantea una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones sin siquiera haber motivado como llega



a tal decisión, violando con ello a lo señalado en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG. Solicitando se declare la nulidad de todo lo actuado”;

Que, el Órgano Instructor mediante Informe N° 000006-2020-BNP-J de fecha 16 de noviembre de 2020, realizó el análisis de los descargos del servidor **RODOLFO MARTIN TAVALERA DIAZ**, a fin de determinar si existe mérito o no para imputarle responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, señaló que con relación a lo expuesto en los **literales a) y b)**, en los cuales sustenta que la acción administrativa ha prescrito, precisa que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 94 de la LSC, la potestad sancionadora de la entidad decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y de un (1) año a partir de la toma de conocimiento por la oficina de recursos humanos de la que haga sus veces, según corresponda. *Por su parte, el artículo 97 del Reglamento de la LSC dispone que “la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior”;* así también lo ratifica la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que establece “*precedente administrativo de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento*”, que en el punto 25 expresa lo siguiente: “25. Del texto del primer párrafo del artículo 94° de la Ley se puede apreciar que se han previsto dos (2) plazos para la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles, uno de tres (3) años y otro de un (1) año. El primero iniciará su cómputo a partir de la comisión de la falta, y el segundo, **a partir de conocida la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces**”; asimismo señala que si bien existen autoridades del procedimiento disciplinario, como son el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil; estas autoridades no están facultadas por ley para que a partir de su conocimiento de los hechos, se inicie el conteo del plazo de prescripción. Únicamente se iniciará el computo del plazo de prescripción (para casos que no provengan de Informes de Control), a partir del conocimiento de la presunta falta por parte de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, que, en el caso de la Biblioteca Nacional del Perú, es la Oficina de Administración. La Gerencia General, para el caso que nos ocupa, no tiene competencia legal para ser autoridad disciplinaria o, para que, a partir de su conocimiento, se computen los plazos de prescripción; constatando que: **i)** el presunto hecho infractor ocurrió el 27 de setiembre de 2017 **ii)** el no haber realizado un análisis exhaustivo de la normativa, contenido en el Informe N° 258-2017 del 27 de setiembre del 2017, fueron conocidas recién por la Oficina de Administración **el 03 de setiembre de 2018**, a través del **Memorando N° 117-2018-BN-GG**; **iii)** Entre el mes de setiembre de 2017 (ocurrencia del hecho) y el 03 de setiembre de 2018 (toma de conocimiento) transcurrieron aproximadamente un (1) años y siete (7) días, es decir, se conoció el presunto hecho infractor dentro del plazo de tres (3) años que establece la ley; **iv)** entre el 03 de setiembre de 2018 (toma de conocimiento) y el 26 de agosto de 2019 (fecha en que se dio inicio al PAD), no había



transcurrido el plazo de un (1) año que establece la ley para que se configure la prescripción de la acción;

Que, con relación a lo expuesto en numeral c.1) y c.2), se corrobora del acto de inicio de PAD que la falta imputada al servidor se encuentra tipificada en el inciso q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber trasgredido el numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, , la misma que se aplica conjuntamente con la falta tipificada en el inciso q) del artículo 85 de la LSC, en atención a que es una norma de remisión a las demás faltas que señala la Ley. Dicha calificación de la falta imputable se ha realizado conforme a lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento General de la LSC, que prevé que las faltas también pueden provenir de la Ley N° 27815. La forma en que se aplican las faltas previstas en la Ley N° 27815, se encuentra en 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 prescribe como opinión vinculante que *“(…) 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”*. Lo señalado anteriormente se refiere a las normas que conforman la tipificación de la falta. Sin embargo, otro elemento de la imputación son las normas infringidas, es decir, el marco normativo que regula y determina la conducta funcional del servidor, la misma que presuntamente ha sido vulnerada. En este caso, se señaló correctamente que, conforme los hechos imputados, el servidor **RODOLFO MARTIN TALAVERA DIAZ**, en su condición de Director General de la Oficina de Asesoría Legal, no habría cumplido con sus funciones a cabalidad y en forma integral, establecidas en el Manual de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú;

Que, con relación a lo expuesto en el punto c.3), se advierte que la imputación realizada al servidor es no haber realizado un análisis exhaustivo de la normativa aplicable en ese momento relacionado con la ampliación del Plan de Bienestar de la BNP, en tanto si hubiera actuado aplicando su deber ético de responsabilidad, habría realizado un análisis en conjunto con lo cual hubiera advertido que el Plan de Apoyo Alimentario colisionaba con las normas de presupuesto;

Que, con relación a lo expuesto en el punto c.4), se ha logrado verificar que el Oficio N° 50-2016-EF/5.04 del 12 de julio de 2016, del MEF no fue de conocimiento de la Oficina de Asesoría Legal, documento que hubiera servido de apoyo al servidor para emitir su Informe N° 258-2017-BNP/OAL, asimismo se precisa que los documentos emitidos por el MEF, SERVIR y el Estudio Jurídico, forman parte de los antecedentes en conjunto con los cuales la Entidad sustentó la solicitud de declaración de nulidad de las Resoluciones Directorales Nacionales N° 949-2016-BNP y la N° 037-2016-BNP;

Que, con relación a lo expuesto en el punto c.5) como ya se ha mencionado, el órgano instructor señaló que de los documentos que obran en el expediente se observa que el Oficio N° 050-2016-EF/50.04 del 12 de julio de 2016 emitido por el MEF nunca fue de conocimiento de la Oficina de Asesoría Legal;



Que, con relación a lo expuesto en el punto c.6), el órgano instructor observó que en efecto las oficinas de Administración, de Asesoría Legal y de Desarrollo Técnico realizaron sus opiniones técnicas, que sirvieron de sustento para la emisión de la Resolución Directoral Nacional N°136-2017-BNP;

Que, con relación a lo expuesto en el punto c.7), precisó que si el servidor hubiera actuado atendiendo a su deber ético de responsabilidad al suscribir el Informe N 258-2017-BNP/OAL hubiera advertido que el Plan de Bienestar Social, atentaba con lo señalado e artículo 6 de la Ley de Presupuesto. Sin embargo, observa que el servidor, a la fecha de emitir su opinión, ya contaba con la opinión técnica legal de la viabilidad del Programa por lo que en atención al principio de confianza legítima es posible concluir que el servidor haya confiado en la opinión realizada por los servidores que en su momento tuvieron la responsabilidad de pronunciarse al respecto;

Que, con relación a lo expuesto en el punto c.8) advierte que en efecto al atención del principio de confianza legítima, el servidor habría actuado considerando el análisis de las oficinas de presupuesto, planificación y bienestar, que señalaron que si era viable la ampliación del Plan de Bienestar;

Que, con relación a lo expuesto en el punto c.9), observa que el Informe N° 032-2017-BNP/SG del 5 de setiembre de 2016, realizó un análisis detallado de los antecedentes que se dieron para la aprobación del Plan de Bienestar Social del año 2016, del cual se aprecia que los órganos de asesoramiento y de apoyo del momento realizaron el análisis correspondiente para su aprobación, lo cual habría considerado, en atención al principio de confianza legítima, el servidor al momento de emitir y suscribir el Informe N° 258-2017-BNP/OAL;

Que, con relación a lo expuesto en el punto c.10), señala que el Informe N° 292-2019-BNP-GG-OA-STPAD del 22 de agosto de 2019 (informe de precalificación) y en el acto de inicio del PAD, contienen una recomendación de sanción preliminar, la misma que puede ser modificada o graduada dentro del mismo procedimiento, por las autoridades disciplinarias. En tal sentido, en este informe se analizará la proporcionalidad y la racionalidad de la sanción recomendada, conforme lo dispone el artículo 91 de la LSC y el literal a) del artículo 106 del Reglamento General de la LSC. En tanto el procedimiento disciplinario se encuentra en trámite, no existe una sanción determinada, por lo que no se ha configurado ninguna transgresión a los principios de proporcionalidad y razonabilidad;

Que, sobre el principio de confianza legítima se tiene que este es 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*



individua/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, sobre los principios que rigen la Potestad Administrativa Disciplinaria; cabe precisar 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;

Que, 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 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 no se advierte que el servidor **MARTIN RODOLFO TALAVERA DIAZ** haya infringido los numerales 5 (principio de eficiencia) y 6 (principio de probidad y ética pública) del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, por lo que no se le podría imputar responsabilidad administrativa disciplinaria por la vulneración de dichos principios;

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 **MARTIN RODOLFO TALAVERA DIAZ**, emitiendo su Informe N° 000006-2020-BNP-J del 16 de noviembre del 2020, el mismo que fue puesto en conocimiento del servidor, el 18 de noviembre del 2020, mediante Carta N° 610-2020-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 **MARTIN RODOLFO TALAVERA DIAZ**, en su condición de Director General de la Oficina de Asesoría Legal y en atención a los considerandos desarrollados en la presente resolución, corresponde declarar no ha lugar a imponer sanción al servidor **MARTIN RODOLFO TALAVERA DIAZ**;

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 **MARTIN RODOLFO TALAVERA DIAZ** , 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 **MARTIN RODOLFO TALAVERA DIAZ**.

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)

Regístrese y comuníquese.

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