



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

Lima, 30 de noviembre de 2020

**VISTO:** El Informe N° 000008-2020-BNP-J de fecha 16 de noviembre de 2020, emitido por el Órgano Instructor; las Cartas S/N ingresadas con fecha 16 y 25 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 observa 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 Memorandum N° 693-2016-BNP/ODT del 20 de abril de 2016, el Director General de la Oficina de Desarrollo Técnico, servidor Miguel Ángeles Chuquiruna, comunicó a la Directora General de la Oficina de Asesoría Legal,



servidora Diana Amparo Nagaki Oshiro, sobre la disponibilidad presupuestaria para el Proyecto de Programa de Bienestar Social para los trabajadores del Régimen Laboral N° 276 de la BNP;

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, Ley del Procedimiento Administrativo General;

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, 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 del Decreto Legislativo 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° Av. La Poesía N° 160, San Borja, Lima.  
(511) 513-6900  
[www.bnp.gob.pe](http://www.bnp.gob.pe)



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”*; 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 presupuesta les vigentes”; 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, 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° 285-2019-BNP-GG-OA-STPAD del 22 de agosto de 2019, precisada en cuanto a un extremo con el Informe N° 303-2019-BNP-GG-OA-STPAD del 27 de agosto del 2019, la Secretaría Técnica, emitió su recomendación para dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario-PAD a la servidora **DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO** 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° 00035-2019-BNP-J, notificada a la servidora imputada el 26 de agosto de 2019, se dio inicio al PAD siguiendo la recomendación hecha por la Secretaría Técnica, imputando dos hechos expuestos en el Informe N° 285-2019-BNP-GG-OA-STPAD y ampliado en el Informe N° 303-2019-BNP-GG-OA-STPAD, con lo cual habría cometido presuntamente la falta administrativa disciplinaria y con la posible sanción; estos hechos consistirían en: i) no habría realizado un análisis exhaustivo de



la normativa vigente al momento de emitir opinión a través del Informe N° 103-2016-BNP/OA del 21 de abril del 2016 y visar, dando la conformidad a la Resolución Directoral Nacional N° 049-2016-BNP del 26 de abril de 2016, que aprobó el Plan de Bienestar de la Biblioteca Nacional del Perú correspondiente al año 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 conllevó a la vulneración del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2016 (Ley N° 30372) y el perjuicio económico para la entidad por el monto de S/ 976,800.00 y ii) no habría realizado un análisis exhaustivo de la normativa vigente al momento de emitir el Memorando N° 255-2016-BNP-OAL del 24 de junio del 2016 y visar, dando la conformidad a la Resolución Directoral N° 045-2016BNP/OA del 24 de junio del 2016, que aprobó la Directiva “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”, con lo cual no habría ejercido con responsabilidad sus funciones establecidas en el MOF de la BNP, lo que conllevó a la vulneración del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2016 (Ley N° 30372) y el perjuicio económico para la entidad por el monto de S/ 976 800.00;

Que, a través de la Carta S/N de 16 de setiembre de 2019, la servidora **DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO** realizó sus descargos a las imputaciones por los hechos descritos en la Carta N° 000035-2019-BNP-J de 22 de agosto de 2019;

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

- **Reglamento Interno de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado mediante Resolución Directoral Nacional N° 078-2008-BNP**  
*“Artículo 20.- Son obligaciones de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú:*
  - a) *Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público, salvaguardando los intereses del Estado y empleando austeramente los recursos públicos”*
  
- **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 eficiencia.- El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta al Estado.*

*(...)*

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

Que, se señaló que la falta administrativa imputable a la servidora **DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO**, conforme lo establece el citado artículo 100 del Reglamento General de la LSC, y el inciso q) del artículo 85 de la LSC, sería la siguiente:

- **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 la servidora **DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO**, en su condición de Directora 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 dos actos administrativos, contenidos en la Resolución Directoral Nacional N° 049-2016-BNP y en la Resolución Directoral N° 045-2016-BNP/OA, que contravenían el artículo 6 de la Ley N° 30372, Ley del Presupuesto del Sector Público 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 25 de setiembre de 2019, la servidora **DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO**, presentó sus descargos, expresando que: **a)** *“los hechos por los cuales se le investiga consisten en la suscripción del Informe N° 103-2016-BNP/OAL del 21 de abril de 2016 y del Memorando N° 255-2016-BNP-OAL del 24 de junio de 2016. Por tanto, hasta el 23 de setiembre de 2019, fecha en que le notificaron todos los documentos del inicio del PAD, han transcurrido más de tres años, por lo que la acción administrativa ha prescrito; b)* *Asimismo, afirma que resulta erróneo que la Oficina de Administración haya tomado conocimiento de los hechos mediante el Memorando N° 117-2018-BNP, del 03 de setiembre de 2018, y que por tanto el plazo prescriptorio vencería el 03 de setiembre de 2019. La Gerencia General, como responsable del sistema administrativo de Recursos Humanos en la entidad, tomó conocimiento de los hechos imputados con el Informe N° 25-2018-BNP/GG-OAJ, del 14 de junio de 2018 y con el Informe N° 136-2018-BNP/GG-OAJ, del 16 de agosto de 2018 (con el cual OAJ recomendó evaluar la pertinencia de inicio de acciones). Por tanto, en la fecha de notificación del inicio del PAD, esto es el 23 de setiembre de 2019, ya había transcurrido más de tres (3) años de la ocurrencia de los hechos, y más de un (1) año de la toma de conocimiento, por lo que la acción ha prescrito”;*

Que, c) afirma que *“es nulo el acto de inicio del PAD porque: i) La Carta N° 035-2019-BNP-J, que tiene como sustento el Informe N° 285-2019-BNP-GG-OA-STPAD, incurrió en error al incluir como hecho imputable el haber suscrito el Memorando N° 187-2016-BNP/OAL y visar la Resolución Directoral N° 045-2016-BNP/OA, sin embargo dicho documento fue dejado sin efecto mediante Resolución Directoral N° 045-2016-BNP/OA del 24 de junio de 2016; ii) La Carta N° 043-2019-BNP-J solo se limita a precisar la segunda imputación y a integrar el párrafo 4.16-A, según el Informe*



N° 303-2019-BNP-GG-OA-STPAD, es decir, se le imputa haber emitido el Memorando N° 255-2016-BNP/OAL; sin embargo, no señaló cual es la responsabilidad o falta administrativa que habría incurrido con esta nueva imputación de hechos, ni la norma presuntamente vulnerada o la sanción a imponer. También omite agregar en los antecedentes los documentos señalados en la nueva segunda imputación. En consecuencia, dichas Cartas no cumplen con lo establecido en el artículo 107 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, siendo nulo por el numeral 1 del artículo 10 y el numeral 5 del artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; iii) Por tanto, es nula de pleno derecho, puesto que atenta contra el artículo 406 del Código Procesal Civil, que prohíbe a los jueces alterar las resoluciones después de notificada. En este caso, el acto administrativo de inicio contenido en la Carta N° 035-2019-BNP-J fue modificada por la Carta N° 043-2019-BNP-J, incurriendo en nulidad por vulneración de la ley. Esta modificación no constituyó una precisión, aclaración o rectificación de error material, sino un cambio de sustento material para la atribución de responsabilidad, por lo que debió declararse previamente la nulidad de la Carta N° 035-2019-BNP-J, y formular un nuevo documento de inicio del PAD, con la imputación correcta”;

Que, d) como defensa de fondo, planteó lo siguiente: “i) La aprobación del Plan de Bienestar Social para los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Régimen de la Carrera Administrativa, no constituye infracción a las normas vigentes, puesto que encuentra sustento legal en los artículos 140, 141 y 142 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 y de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH; ii) El informe N° 103-2016-BNP/OAL tomó como antecedente el Acta de Reunión del proceso de negociación colectiva, suscrita entre la Biblioteca Nacional del Perú y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado mediante Resolución Directoral Nacional N° 022-2015-BNP, con vigencia por dos años, donde se acordó conformar una comisión de trabajo que se encargue del estudio sobre la viabilidad de la creación del Programa de Bienestar Social; iii) Asimismo, dicha opinión legal se sustentó en las opiniones técnicas del Área de Personal y de la Dirección General de la Oficina de Desarrollo Técnico, en cuanto a las propuestas de programas, actividades y de disponibilidad presupuestal correspondiente. Es decir, ella cumplió diligentemente con su función de prestar asesoramiento requerido por la Alta Dirección y los órganos de la BNP. Su participación se ajustó a la legislación vigente; iv) La segunda imputación, referida a haber suscrito el Memorando N° 187-2016-BNP/OAL, que precedió a la emisión de la Resolución Directoral N° 037-2016-BNP/OA, carece de fundamento factico, dado que este acto administrativo fue dejado sin efecto por el artículo 2 de la Resolución Directoral N° 045-2016-BNP/OA, que aprobó la Directiva N° 009-2016-BNP, que difiere con la Directiva N° 007-2016-BNP en cuanto a los alcances del otorgamiento de la entrega de alimentos como condición de trabajo, del Programa de Bienestar Social”;

Que, e) “habiéndose imputado la infracción al deber de responsabilidad, contenido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, y a la vez, la falta de “negligencia en el desempeño de sus funciones” prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; así como la infracción al Reglamento Interno de la Entidad. Estas imputaciones simultáneas quebrarían el debido procedimiento, previsto en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil. Asimismo, que SERVIR ha establecido que se puede aplicar los Reglamentos Internos de trabajo para sancionar faltas leves”;



Que, f) *“no existe conducta infractora al emitir el Informe N° 103-2016-BNP/OAL, puesto que se emitió en cumplimiento de sus funciones, establecidas en los artículos 33 y 34 del Reglamento de Organización y Funciones de la entidad. Dicho Informe considera viable el Plan de Bienestar, precisando que los componentes de los programas, actividades y entregas se deberían ceñir a los lineamientos que sobre las condiciones de trabajo ha establecido por SERVIR, a efectos que no se transgreda las prohibiciones expresadas de las leyes anuales de presupuesto, entendiendo que dicho Plan constituye un marco genérico de la ejecución de los programas, para quienes se emitirían opiniones legales, de corresponder. El Programa de apoyo alimentario se plasmó como idea que carecía de elementos que induzcan a la contravención del ordenamiento jurídico”;*

Que, g) *“se ha transgredido los principios de proporcionalidad y razonabilidad, previstos en el artículo 91 de la LSC y el artículo 103 del Reglamento General de la LSC, en la determinación de la sanción aplicable, que resulta excesiva, que conlleva a la inaplicabilidad de la sanción propuesta”.*

Que, el Órgano Instructor mediante Informe N° 000008-2020-BNP-J de fecha 16 de noviembre de 2020, realizó el análisis de los descargos de la servidora **DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO**, 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)** de sus descargos, en los cuales sustenta que la acción administrativa seguida contra ella ha prescrito, 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 precisa 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 su 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 cómputo 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 en el presente caso que: **i)** los presuntos hechos infractores ocurrieron en los meses de abril y mayo de 2016; **ii)** la presunta ilegalidad de las recomendaciones legales, contenidas en el Informe N° 103-2016-BNP/OAL del 21 de abril del 2016 y en el Memorando N° 255-2016-BNP-OAL del 24 de junio de 2016, 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 abril de 2016 (ocurrencia de los hechos) y el 03 de setiembre de 2018 (toma de conocimiento) transcurrieron aproximadamente dos (2) años y cinco (5) meses, 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 02 de setiembre 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, precisó que la fecha de inicio del PAD fue el 26 de agosto de 2019, fecha en que se notificó la Carta N° 00035-2019-BNP-J, con la precisión de los hechos que configurarían la presunta infracción administrativa imputada a la referida servidora. Dicho documento, conjuntamente con los antecedentes notificados, contenían todos los hechos y documentos necesarios para que la servidora pueda ejercer su derecho de defensa. Dicha situación quedó totalmente validada con los mismos actos de la aludida servidora, en tanto que, luego de dicha notificación, el 03 de setiembre de 2019, ella solicitó ampliación del plazo para presentar descargos; y luego presentó sus descargos el 16 de setiembre de 2019. Y finalmente, amplió sus descargos el 25 de setiembre de 2019. Señalando que luego de la notificación de la Carta N° 00035-2019-BNP-J, el 26 de agosto de 2019, la servidora pudo ejercer plenamente su derecho de defensa, con la carta del 16 de setiembre de 2019, complementada con la carta del 25 de setiembre de 2019; por lo que no se encuentra acreditada la afirmación que recién pudo ejercer su derecho de defensa desde que se le notificó la Carta N° 0051-2019-BNP-J, el 23 de setiembre de 2019. Concluyendo que no habría prescrito la potestad sancionadora de la entidad, por lo que el presente PAD debe seguir su trámite correspondiente;

Que, con relación a lo expuesto en el literal **c)**, señala que si bien la Carta N° 035-2019-BNP-J expuso como uno de los presuntos hechos imputables que la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO, en su calidad de Directora General de la Oficina de Asesoría Legal, el haber suscrito el Memorando N° 187-2016-BNP/OAL y visado la Resolución Directoral N° 045-2016-BNP/OA, transgrediendo normas presupuestarias; este extremo fue precisado por la Carta N° 043-2019-BNP-J, que fue notificada a dicha servidora el 02 de setiembre de 2019. En efecto, dicho extremo de la imputación fue precisada, siendo el segundo hecho objeto de imputación el haber emitido el Memorando N° 255-2016-BNP/OAL y visado la Resolución Directoral N° 045-2016-BNP/OA del 24 de junio de 2016, por lo que los demás elementos de la imputación, mencionados en la Carta N° 035-2019-BNP-J, como las normas infringidas, la falta imputable y la recomendación de la sanción a imponer, no fueron alterados, en tanto que, como ya se ha señalado, la segunda carta únicamente precisa uno de los hechos imputados en la primera. Es decir, las normas infringidas, la falta



imputable y la recomendación de la sanción, descritas en la Carta N° 035-2019-BNP-J son aplicables al hecho precisado en la Carta N° 043-2019-BNP-J, en tanto que dicha precisión integra los hechos expuestos en la primera Carta;

Que, las Cartas N° 00035 y 0043-2019-BNP-J, en su conjunto, conforman el acto de inicio del PAD, puesto que la segunda precisa un extremo de los hechos imputados en la primera, sin modificar los demás extremos. Así también lo ha entendido y asumido la servidora procesada, cuando en su escrito de descargo de fecha 16 de setiembre de 2019, expresa *“habiendo sido notificada con las Cartas N° 00035 y 0043-2019-BNP-J, mediante la cual se me comunica el inicio del procedimiento administrativo (PAD, en adelante) en mi contra, dentro del plazo de prórroga solicitado, cumplo con presentar mis descargos en los términos siguientes: (...)”*. En este punto, debe resaltarse que el acto de inicio, conformado por las Cartas N° 00035 y 0043-2019-BNP-J, contienen todos los elementos descriptivos y constituyentes de la infracción imputada a la servidora procesada, las cuales fueron notificadas conjuntamente con los documentos que las sustentaron. La entrega posterior de una copia del Informe N° 303-2019-BNP-GG-OA-STPAD, a solicitud de la referida servidora, no implica un reinicio del PAD, o un recuento de los plazos de prescripción, puesto que dicho documento solo contiene la recomendación para que el órgano instructor realice la precisión de los hechos imputados, la misma que se dio a través de la Carta N° 043-2019-BNP-J. Es decir, no contiene ningún hecho o precisión diferente a la que se realizó efectivamente con la notificación de la Carta N° 043-2019-BNP-J, el 02 de setiembre de 2019; en consecuencia, desde la notificación de la Carta N° 043-2019-BNP-J, y sus antecedentes, la servidora procesada estuvo en actitud de ejercer plenamente su derecho de defensa, por lo que no se acredita ninguna vulneración al derecho de defensa o al debido procedimiento. En ese sentido, no existe sustento para estimar la solicitud de nulidad del acto de inicio del PAD, pretendido por la servidora;

Que, el Órgano instructor aclaró que no es aplicable al procedimiento administrativo disciplinario lo regulado en el artículo 406 del Código Procesal Civil, puesto que dicho dispositivo normativo se dirige a regular procesos judiciales de naturaleza civil, y no procedimientos administrativos, enmarcados dentro del Derecho Público;

Que, con relación a lo expuesto en el literal **d)**, el órgano instructor señala que lo que se imputa a la referida servidora es haber emitido dos recomendaciones legales, contenidas en el Informe N° 103-2016-BNP/OA del 21 de abril del 2016 y en el Memorando N° 255-2016-BNP-OAL, y visar las correspondientes resoluciones, que viabilizaron la aprobación y ejecución del Programa de Apoyo Alimentario establecido en el Plan de Bienestar correspondiente al periodo 2016, a los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Régimen de la Carrera Administrativa, que significó entregarles vales de alimentos que no cumplían con ser una condición de trabajo (es decir, ser indispensables para el cumplimiento de las labores, sin que tenga carácter remunerativo ni generar ventaja patrimonial), por lo que vulneraba el artículo 6 de la Ley N° 30372, Ley del Presupuesto del Sector Público del año 2016. En atención a ello, los artículos 140, 141 y 142 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, así como la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, aludidos por la servidora en sus descargos, se refieren al establecimiento y la ejecución de programas de Bienestar Social e incentivos laborales a los trabajadores, los mismos que debían ser otorgados



sin vulnerar las prohibiciones establecidas en el citado artículo 6 de la Ley N° 30372; no obstante observa que la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO, emitió su Informe N° 103-2016-BNP/OAL del 21 de abril del 2016, considerando el Informe del área de personal de la Dirección General de la Oficina de Administración, que a cargo de la Dirección Nacional de Administración y en su calidad de órgano de apoyo encargado de normar, ejecutar y evaluar la organización, dirección y gestión del sistema administrativo de personal, entre otros realizó la discriminación que los programas, actividades, y/o entregas contenidos en la propuesta de “Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional, correspondiente al año 2016, tengan la naturaleza de condición de trabajo, siendo que a través del Informe N° 247-2016-OA/APER, del 13 de abril del 2016, el área de personal de la Dirección General de la Oficina de Administración coincidió que los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar social aprobados en el marco del Decreto Supremo N° 005-90-PCM no tiene naturaleza remunerativa, es decir no son económicas;

Que, el órgano instructor señala que es posible que la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO, en su condición de Directora General de la Oficina de Asesoría Jurídica, haya confiado en la opinión técnica del área de personal, para emitir su Informe a través del cual concluyó en lo siguiente: *“4.1 Considerando la opinión técnica del área de personal de la Dirección General de la Oficina de Administración, esta oficina de asesoría legal encuentra viable la aprobación del documento, denominado “Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Nacional del Perú” correspondiente al año 2016, en diez (10) folios que comprende el: (i) Programa de Apoyo Alimentario, (ii) Programa de Movilidad, (...)”*; indicando que en tanto que ya no se considera como hecho imputado la suscripción del Memorando N° 187-2016-BNP/OAL, que precedió a la emisión de la Resolución Directoral N° 037-2016-BNP/OA, carece de sustento realizar un análisis entorno a dicha situación;

Que, con relación a lo expuesto en el literal **e)** constata del acto de inicio de PAD que la falta imputada a la servidora se encuentra prevista en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, referido a la vulneración al deber de responsabilidad, la misma que se aplica conjuntamente con la falta tipificada en el inciso q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, en 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 ha señalado correctamente que, conforme los hechos imputados, la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO, en su condición de Directora 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;

Que, con relación a lo expuesto en el literal **f)** de sus descargos, constata que el punto 4.4.1 del proyecto de Plan de Bienestar de la BNP del año 2016, se prevé el Programa de Apoyo Alimentario, cuya implementación consistía en la *“adquisición de vales de consumo del personal bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276. Presupuesto: S/ 976 800.00”*. Siendo que dicho proyecto fue remitido a la Oficina de Asesoría Legal, a efectos que la servidora procesada realice su evaluación. Dicha evaluación jurídica se realizó a través del Informe N° 103-2016-BNP/OAL, en donde se citó la prohibición presupuestaria prevista en el artículo 6 de la Ley N° 30372, expresando que *“cualquier concepto de carácter remunerativo significaría colisionar con la prohibición expresada en las leyes anuales de presupuesto”*; y con la seguridad que la opinión técnica del área de personal le alcanzó que esta entrega de vales de consumo no constituían una ventaja patrimonial;

Que, con relación a lo expuesto en el literal **g)** se debe señalar que el Informe N° 285-2019-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, el órgano instructor señaló sobre el 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, sobre los principios que rigen la Potestad Administrativa Disciplinaria, menciona 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, señala 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, se observa que la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO, emitió su Informe N° 103-2016-BNP/OAL del 21 de abril del 2016 y visó las Resoluciones Directorales Nacionales N° 049-2016-BNP y N° 045-2016-BNP/OA, confiando en la opinión técnica del área de personal que consideró que el apoyo alimentario incluido en el Programa de Bienestar Social del año 2016, constituía una condición de trabajo y por lo tanto no colisionaba con las leyes de presupuesto, por lo que en atención al principio de presunción de licitud, se debe entender que la opinión de la servidora imputada fue emitido en el desarrollo de su función de Directora General de la Oficina de Asesoría Legal;

Que, el órgano instructor señaló que no se advierte que la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO 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, señalo que en base al análisis de los argumentos, expuestos en los párrafos anteriores, no se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO, emitiendo su Informe N° 000008-2020-BNP-J del 16 de noviembre del 2020, el mismo que fue puesto en conocimiento de la servidora, el 18 de noviembre del 2020, mediante Carta N° 608-2020-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 de la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO, en su condición de Directora 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 a la servidora DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO;

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 14 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 la servidora **DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO**, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

**Artículo 2.- ENCARGAR** a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente Resolución a la servidora **DIANA AMPARO NAGAKI OSHIRO**.

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

**Artículo 4.- 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