



# Resolución Directoral

Lima, D.L. de Agosto del 2017

**Visto**, el Expediente 17-053920-002 que contiene el Informe N° 058-2017-STOIPAD-OGGRH/MINSA, a mérito de la Nota Informativa N° 068-2017-EIE/MINSA.

## CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionados, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del citado Reglamento General;



M. MACHADO H.



A. QUIÑONES L.

Que, el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", especificó que los procedimientos administrativos disciplinarios - PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las reglas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, con Nota Informativa N° 068-2017-EIE/MINSA el Equipo de Ingreso y Escalafón de la Oficina de Administración de Recursos Humanos pone en conocimiento de la Secretaría Técnica de los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante STOIPAD) el expediente sobre presunto documento fraudulento emitido por funcionario de la Administración Central del MINSA, presuntamente suscrita por el jefe de equipo (e) de Contabilidad de la Administración Central, en favor del señor Kevin Junior Monteza Urcia, actual trabajador de la Superintendencia Nacional de Migraciones;

Que, Mediante Oficio N° 2024-2017-MIGRACIONES-RH la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Migraciones solicita a la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, emitir pronunciamiento sobre la veracidad de un documento (Constancia de Trabajo) presentado por la persona de Kevin Junior Monteza Urcia personal CAS de dicha entidad, y que fuera emitido por el Ministerio de Salud;

Que, con Memorando N° 1637-2017-OGA/MINSA el director general de la Oficina General de Administración remite la Nota Informativa N° 041-2017-OC-OGA/MINSA del 21 de junio de 2017, por el cual la directora ejecutiva de la Oficina de Contabilidad informa que con relación a la Constancia de Trabajo supuestamente otorgada al señor Kevin Junior Monteza Urcia y que se adjunta al Oficio N° 2024-2017-MIGRACIONES-RH, no se ajusta a la realidad según lo informado a través de la Nota Informativa N° 208-CAC-OC-OGA/MINSA;

Que, con el Oficio N° 2124-2017-OGGRH-OARH-EIE/MINSA la directora general de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA hace de conocimiento del director general de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Migraciones que el señor Kevin Junior Monteza Urcia no ha prestado servicios bajo ninguna modalidad en el MINSA, por lo que la constancia no se ajusta a la realidad;



M. MACHADO H.

Que, de las indagaciones realizadas por la STOIPAD, se identificó que la firma de la Constancia de Trabajo presuntamente correspondería al servidor Constantino Juan Villanueva Cárdenas, además que el señor Kevin Junior Monteza Urcia tiene un familiar directo que labora en el Ministerio de Salud, al momento de los hechos dependía de la Oficina de Economía de la Oficina de Administración, la servidora Ofelia Nicolasa Urcia Ucañan;



A. QUIÑONES L.

Que, con fecha 24 de julio de 2014 se registra el Acta de Entrevista a la servidora Ofelia Nicolasa Urcia Ucañan, quien ha sido convocada a la STOIPAD para aclarar su participación en la emisión de la Constancia de Trabajo a favor del señor Kevin Junior Monteza Urcia, de fecha 30 de diciembre del año dos mil quince, y que se conociera ante la solicitud colaboración por fiscalización posterior realizada por la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Migraciones. De las preguntas formuladas, se tiene:



# Resolución Directoral

Lima, 01 de Agosto del 2017

- El señor Kevin Junior Monteza Urcia es su sobrino, hijo de su hermana.
- Reconoce que la elaboración del documento Constancia de Trabajo es su responsabilidad, ante la necesidad de que su sobrino consiguiera un puesto de trabajo en alguna entidad.
- No tiene antecedentes por sanción disciplinaria administrativa.
- Además declara que en su reconoce que ha cometido una falta; pero que ha sido por la necesidad e impotencia que mi sobrino consiguiera un puesto de trabajo, sin pensar en dañar a alguien. Está dispuesta a colaborar con el procedimiento administrativo disciplinario que se pueda iniciar, solicitando que se considere mi trabajo, trayectoria y mi compromiso con la institución, y que no tengo sanción alguna antes;

Que, con fecha 25 de julio de 2014 se registra el Acta de Entrevista al Constantino Juan Villanueva Cárdenas, quien ha sido convocada a la STOIPAD para aclarar su participación en la emisión de la Constancia de Trabajo a favor del señor KEVIN JUNIOR MONTEZA URCIA, de fecha 30 de diciembre del año dos mil quince, y que se conociera ante la solicitud colaboración por fiscalización posterior realizada por la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Migraciones. De las preguntas formuladas, se tiene:



M. MACHADO-H.

No conoce al señor Kevin Junior Monteza Urcia.  
No tiene conocimiento que el señor Kevin Junior Monteza Urcia haya trabajado en la Oficina de Economía en el periodo indicado en la supuesta Constancia de Trabajo.

- No reconoce como propia la firma en la supuesta Constancia de Trabajo.
- Desconoce si alguna persona ha tomado su nombre para firmar el documento en cuestión u otro, en tanto no lo ha autorizado;

Que, en el presente caso, la investigada Ofelia Nicolasa Urcía Ucañan, habría cometido falta de carácter administrativo producto de la elaboración y firma del documento denominado "Constancia de Trabajo" a favor de Kevin Junior Monteza Urcia, sin contar con la competencia y/o funciones asignadas para la emisión de dicho documento, además que su contenido no se ajusta a la realidad;



A. QUIÑONES L.

Que, la falta se encuentra prevista numeral 2 del artículo 6 de la **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**, respecto del principio de probidad que señala que “*el servidor público actúa (...) actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona*”.

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador.

Que, es necesario señalar, que la imputada, al elaborar el documento denominado “Constancia de Trabajo” a favor de Kevin Junior Monteza Urcia, ha transgredido normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, entre otras normas internas.

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

**Artículo 2.- Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

*El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.*

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

**Artículo 4. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos**

*El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.*

*El sistema está integrado por:*

- a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).
- b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.
- c) El Tribunal del Servicio Civil. (subrayado propio)

**Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud**, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2005-SA

**Artículo 35°. OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

*La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos es el órgano responsable de la administración y desarrollo del personal del Ministerio de Salud; está a cargo de las siguientes funciones generales:*

- a) Conducir la elaboración, implementación, aplicación y difusión de las políticas, normas y procedimientos de su competencia.
- b) Administrar el Sistema de Personal.

**Reglamento Interno de Trabajo**, aprobado por Resolución Directoral N° 0076-2006-OGGRH/SA

**Artículo 72°. Son prohibiciones del servidor:**

- r) Adulterar o falsear la información;



M. MACHADO H.



A. QUINONES L.



# Resolución Directoral

Lima, 01 de Agosto del 2017

Que, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD) se sustenta en la presunta responsabilidad administrativa de la servidora Ofelia Nicolasa Urcía Ucañan, al elaborar el documento denominado "Constancia de Trabajo" a favor de su sobrino Kevin Junior Monteza Urcia, siendo esto, competencia exclusiva de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Acta de Entrevista de fecha 24 de julio del 2017, da razón suficiente a la investigación realizada, dado que en dicho documento la investigada reconoce de manera objetiva que fue ella quien elaboró el documento denominado "Constancia de Trabajo", señalando que lo hizo por necesidad, para que su sobrino consiguiera un puesto de trabajo; y éste documento fue utilizado por Kevin Junior Monteza Urcia para postular y ser contratado en la Superintendencia Nacional de Migraciones, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, CAS;

Que, los actos y el comportamiento de la servidora Ofelia Nicolasa Urcía Ucañan presumen la comisión de falta de carácter administrativo por la transgresión del principio de probidad del Código de Ética de la Función Pública, las normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Reglamento de Organización y Funciones del MINSA y el Reglamento Interno de Trabajo de la Administración Central del Ministerio de Salud;

Que, los hechos materia de la presente PAD, se ha suscitado por la elaboración de la supuesta "Constancia de Trabajo" a favor del señor Kevin Junior Monteza Urcia de fecha 30 de diciembre de 2015, por lo que corresponde aplicar las normas sustantivas y procedimentales del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil;

Que, considerando las normas vulneradas y los criterios para la determinación de la sanción a la presunta falta cometida, se inicia procedimiento administrativo disciplinario determinando como posible sanción la **DESTITUCIÓN**, a **OFELIA NICOLASA URCÍA UCAÑAN**, atendiendo la gravedad de la falta;



M. MACHADO H.



QUINONES L.

Que, la sanción propuesta es proporcional a la magnitud de las faltas, habiéndose evaluado preliminarmente su gravedad al afectarse procedimientos internos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el MINSA, dado que a imputada habría asumido competencias y funciones que no le corresponden al elaborar la "Constancia de Trabajo"; así como el beneficio ilícitamente obtenido a favor de su sobrino Kevin Junior Monteza Urcia, quien la utilizó para acreditar experiencia de trabajo en un proceso de selección de personal en la Superintendencia Nacional de Migraciones;

Que, según lo señalado por el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece que, en caso de sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Que, en el presente procedimiento se no aplicará medida cautelar en contra de la servidora **Ofelia Nicolasa Urcía Ucañan**, al no evidenciarse riesgos al respectivo PAD;

Que, estando a lo recomendado por la Secretaría Técnica de los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario del Ministerio de Salud, en la precalificación;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA; y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas complementarias;

**SE RESUELVE:**

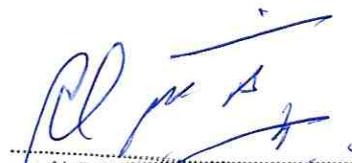
**Artículo 1.- DAR INICIO al PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** contra **OFELIA NICOLASA URCÍA UCAÑAN**, personal nombrado, que en el momento de la comisión de los hechos dependía de la Oficina de Economía de la Oficina General de Administración.

**Artículo 2.- OTORGAR** a la servidora **OFELIA NICOLASA URCÍA UCAÑAN** un plazo de cinco (05) días hábiles, contados desde el día siguiente de la comunicación de la presente Resolución, para que presente sus descargos o solicitud de prórroga, de ser el caso, ante el órgano instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario; teniendo derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra para el ejercicio de su defensa.

Regístrese y comuníquese.



M. MACHADO H.

  
-----  
**AURA ELISA QUINONES LI**  
Directora General  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos  
MINISTERIO DE SALUD