



Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

000060
N°

Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano

Lima, 19 ABR 2018

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 143-2017/INABIF.STPAD de fecha 14 de setiembre de 2017, emitido por la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del INABIF, la Carta N° 101-2017/INABIF.USPNNA de fecha 21 de setiembre de 2017, que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario a la señora Blackesleena Fanny Quispe Yllacutipa y el Informe N° 112-2017/INABIF-USPPD de fecha 05 de diciembre de 2017 emitido por el Órgano Instructor del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario; y

CONSIDERANDO:

Que, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante Ley SERVIR), tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Su finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el Título V de la Ley SERVIR, en concordancia con el Título VI del Libro I del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante Reglamento General), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, regulan y desarrollan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Servicio Civil;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio del 2016, tiene por objeto desarrollar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado en la Ley SERVIR y en el Reglamento General;

Que, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que a partir de su entrada en vigencia los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad a la Ley y a sus disposiciones reglamentarias;

Que, en el mismo sentido la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, a partir del 14 de setiembre del 2014, dispone que todas las entidades públicas comprendidas, deben aplicar las disposiciones sobre el régimen disciplinario reguladas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, de acuerdo al Artículo 92° de la Ley SERVIR, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante Secretaría Técnica) es la encargada de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y



administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes;

Que, conforme al Apartado f) del Numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la Secretaría Técnica emite el Informe correspondiente conteniendo los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento administrativo disciplinario e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento;

Que, con Informe N° 002-2017/INABIF.UA.SUPH de fecha 05 de enero de 2017, la responsable de la Asistencia de Personal CAS remite al Coordinador de la Sub-Unidad de Potencial Humano la relación del personal CAS que han incurrido en presunta falta disciplinario por acumulación de tardanzas en el mes de OCTUBRE de 2016. Dicho Informe es remitido a la Secretaría Técnica, para su evaluación y precalificación, de acuerdo a su competencia;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 143-2017-INABIF/STPAD de fecha 14 de setiembre de 2017, la Secretaría Técnica, de acuerdo al análisis efectuado y de conformidad con lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la ex servidora **BLACKESLEENA FANNY QUISPE YLLACUTIPA, Personal de Atención Permanente, en el Centro de Atención Residencial "SANTO DOMINGO SAVIO - TACNA"** (en adelante CAR), trabajadora del Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la falta señalada por el artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que establece en el inciso n) ***El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo (...)*** e infringido la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos, Deberes y Obligaciones del Personal sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante CAS) regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 0321 de fecha 11 de abril de 2013, la cual rige para el personal CAS : "(...) **Líteral N° 5.7.1.5, inciso d), que señala: Faltas merecedoras con suspensión de 01 día sin goce de remuneraciones: "Incurrir en más de diez (10) o hasta quince (15) registros de tardanzas, en el transcurso de un mes calendario, serán sancionadas con la suspensión de un (01) día sin goce de haber;**

Que, haciendo suya la recomendación de la Secretaría Técnica, la Dirección de la Unidad de Servicios de Niños, Niñas y Adolescentes (en adelante USPNNA), en su calidad de Órgano Instructor, con Carta N° 101-2017INABIF.USPNNA de fecha 21 de setiembre del 2017, notificó a la señora **BLACKESLEENA FANNY QUISPE YLLACUTIPA**, el inicio de un Proceso Administrativo Disciplinario, en su contra, por la presunta comisión de la vulneración del inciso n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil; otorgándosele el plazo de cinco (5) días hábiles, para que realice su descargo;

Que, el numeral 6.3 del artículo 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR.-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, que:

"Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014 por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por la reglas procedimentales y sustantivas previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento".

*En ese contexto, **se advierte que la presunta infracción materia de investigación se habría cometido con posterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057; por lo cual, resulta de aplicación las normas sustantivas así como las reglas procedimentales establecidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.** (El subrayado y negritas es por nuestra cuenta);*

No obstante, debemos indicar que conforme a lo dispuesto en el artículo 129° del Reglamento General, todas las entidades públicas están obligadas con contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS; en el que se establecerán las condiciones en las cuales debe desarrollar el servicio





000060

19 ABR 2018

Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento; el que la entidad debe poner a disposición de cada Servidor civil en el Reglamento Interno del Servicio Civil, entre las disposiciones que establece, contiene el listado de faltas leves que acarrea la sanción de amonestación que se regula en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Si las entidades no cuentan con el referido Reglamento Interno del Servicio Civil (RIS), deben adecuar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) a lo que dispone el mencionado artículo 129 del Reglamento General. **En tanto, no se realice dicha adecuación, la entidad empleadora puede continuar aplicando su RIT, sus normas reglamentarias u otros documentos internos como directivas, para el ejercicio de su potestad disciplinaria, respecto a las faltas leves;**

Que, de acuerdo al Informe N° 112-2017/INABIF.USPNNA de fecha 05 de diciembre de 2017, la USPNNA, quién actúa como Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, recomienda que la señora **BLACKESLENN FANNY QUISPE YLLACUTIPA**, Personal de Atención Permanente del CAR, es pasible de la sanción de SUSPENSION por un (1) día, sin goce de haberes, al incurrir en quince (15) tardanzas injustificadas en el mes OCTUBRE DE 2016:

Que, la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos, Deberes y Obligaciones del Personal sujeto al Régimen Especial de CAS regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 0321 de fecha 11 de abril de 2013, la cual rige para el personal CAS, señala:

5.7.1.5.- Faltas merecedoras con suspensión de un (01) día sin goce de remuneraciones:

(...)

d) Incurrir en más de diez (10) o hasta quince (15) registros de tardanzas en el transcurso de un mes calendario, serán sancionados con la suspensión de un (1) día sin goce de haberes.

Que, la señora **BLACKESLENN FANNY QUISPE YLLACUTIPA**, no presentó su descargo dentro de los cinco (5) días de notificada, ni solicitó ampliación de plazo para presentar su descargo; por lo que se prosiguió con el procedimiento administrativo disciplinario;

Al respecto, el Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario indica que la servidora Teresa Margarita Osorio Urrutia ha infringido lo dispuesto en el numeral 5.7.1.5 inciso d) de la Directiva General N° 001, al incurrir en once (11) tardanzas durante el mes de octubre de 2016.

Que, de acuerdo a lo que establece el artículo 103² del Reglamento de la Ley Servicio Civil, una vez determinada la responsabilidad administrativa del trabajador, el órgano sancionador debe verificar que no concurra alguna de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos; tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida; y graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87³ y 91⁴ de la Ley;

2 Artículo 103°.- Determinación de la sanción aplicable.

Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:

- Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstas en este Título.
- Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida.
- Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley.

3 Artículo 87°.- La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando entre otros, la existencia de las condiciones siguientes:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- Las circunstancias en que se comete la infracción.
- La concurrencia de varias faltas.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- La reincidencia en la comisión de la falta.
- La continuidad en la comisión de la falta.
- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

4 Artículo 91°.- Las sanciones disciplinarias que se impongan deben estar debidamente motivadas, identificando la relación entre los hechos y las faltas, así como los criterios utilizados para la determinación y graduación de la sanción.

Que, el Tribunal Constitucional ha establecido con alcance general que el ejercicio del poder sancionador, tanto en las instituciones públicas como privadas se encuentra limitado el principio de proporcionalidad. Así en la sentencia recaída en el Expediente N° 00535-2009-PA/TC (Fundamento 13) sostiene que "(...) el que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional";

De otro lado, el numeral 1.4. del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido;

Que, una vez recibido el Informe N° 112-2017/INABIF.USPNNA del Órgano Instructor se procedió a notificar a la servidora que su expediente se encontraba en el ORGANOSANCIONADOR y con Carta N° 008-2018/INABIF.UA.SUPH.OS de fecha 14 de marzo de 2018, se le informó que tenía defensa mediante un INFORME ORAL, de considerarlo. La servidora no presentó solicitud de informe oral, por lo que el Órgano Sancionador procedió a emitir su dictamen;

Del análisis y evaluación de la documentación que existe en el expediente; es necesario precisar que el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta.

En razón a lo señalado en el artículo 90°, en el caso de la suspensión y de la destitución, el Jefe de Recursos Humanos y el Titular de la Entidad, respectivamente, puede modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel; no obstante la sanción no podrá ser una de mayor gravedad para la servidora.

Que, las imputaciones formuladas contra la servidora **BLACKESLEENA FANNY QUISPE YLLACUTIPA**, a través de la Carta N° 101-2017/INABIF.USPNNA que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario no han sido desvirtuadas; en consecuencia este órgano sancionador estima que existe una relación causal entre la falta administrativa identificada y el la servidora procesada, por lo que corresponde aplicar la sanción de suspensión de un (1) día, sin goce de remuneraciones por incurrir en quince (15) tardanzas injustificadas en el mes de octubre de 2016;

Que, de acuerdo al artículo 117^{o5} del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la servidora sancionada podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado (...).

Que de conformidad a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil y modificatorias; con lo establecido en la Ley N° 30057, del Servicio Civil, el

5 Artículo 117.- Recursos administrativos

El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. (...)



000060
19 ABR 2018

Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Reglamento General de la Ley N° 30057, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- SANCIONAR con un (1) día de **SUSPENSION** sin goce de remuneraciones, a la ex servidora **CAS BLACKESLEENA FANNY QUISPE YLLACUTIPA**, Personal de Atención Permanente del **CAR "SANTO DOMINGO SAVIO - TACNA"**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- NOTIFICAR la presente Resolución a la persona interesada; órganos e instancias correspondientes del INABIF, dentro de los cinco (05) días hábiles de emitida, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley Servir, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTICULO 3.- DISPONER que la Sub Unidad de Potencial Humano de la Unidad de Administración, anexe copia fedateada de la presente resolución en el legajo personal de la servidora y se inscriba su sanción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD.

ARTICULO 4.- Devolver el expediente a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD, para su custodia respectiva.

Regístrese, comuníquese.

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar


ABOG. JUAN FERNANDO PACHECO DURAND
Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano

