



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

000072
N°

Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano

Lima, 03 MAY 2018

VISTO:

El Informe N° 63-2017/INABIF-UDIF-OIPAD-OSPAD de fecha 29 de diciembre de 2017 emitido por la Unidad de Desarrollo Integral de la Familia – UDIF, la Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano N° 00018 de fecha 23 de febrero de 2018, el Escrito S/N de fecha 16 de marzo de 2018, presentado por la servidora Flor Nancy Ayllón Rodríguez; y¹

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 23 de febrero de 2018 se notificó a la servidora Flor Nancy Ayllón Rodríguez la Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano N° 00018 de 23 de febrero de 2018 que oficializó la sanción de amonestación escrita que se le impuso a través del Informe N° 63-2017/INABIF-UDIF-OIPAD-OSPAD de fecha 29 de diciembre de 2017, en virtud del procedimiento administrativo disciplinario seguido en los Expedientes N° 2016-032-1006340 y 2016-032-E034876;

Que, mediante Escrito S/N de fecha 16 de marzo de 2018, la referida servidora interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano N° 00018 de fecha 23 de febrero de 2018;

Que, el artículo 215° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la Ley N° 27444), aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos correspondientes y que sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión;

Que, el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala respecto a los recursos administrativos, lo siguiente: *"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 (...). La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior"*²;

Que, el inciso 3 del artículo 95° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 218 del TUO de la Ley N° 27444, establece que: *"el recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con una nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo"*;

¹ Expediente N° 2018-032-E008730; Expediente No. 2016-032-1006340; Expediente No. 2016-032-E027726; Expediente No. 2017-032-E034876

² Artículo 116.- Ejecución de las sanciones disciplinarias. Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación. La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública, una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.



Que, el inciso 1 del artículo 95° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que “el término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa”;

Que, en concordancia con el citado texto legal, el numeral 216.2 del artículo 216 del TUO de la Ley N° 27444 dispone que el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, el cual es contado a partir del día hábil siguiente de la notificación del acto impugnado de acuerdo con lo previsto en el numeral 141.1³ del artículo 141 y el numeral 143.1⁴ del artículo 143 del mismo cuerpo legal. Cabe señalar, que todo escrito a ser presentado por los administrados debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 1225 del mencionado TUO;

Que, de la revisión del escrito presentado por la Trabajadora CAS, Flor Nancy Ayllón Rodríguez, se observa que éste ha sido interpuesto dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano N° 00018;

Que, en efecto, en atención a que la citada Resolución fue notificada el 23 de febrero de 2018, los quince días vencían el 19 de marzo de 2018, el recurso de apelación se interpuso el día 16 de febrero de 2018;

Que, el recurso de apelación se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, por lo que, para el presente caso, dicho recurso debió presentarse ante la Dirección de la Unidad de Desarrollo Integral de la Familia – UDIF, en su calidad de Órgano Instructor y Sancionador; no obstante, se aprecia que la servidora Flor Nancy Ayllón Rodríguez presentó el recurso ante la Sub-Unidad de Potencial Humano;

Que, si bien el recurso de apelación no se interpuso ante la autoridad disciplinaria prevista por Ley, en aplicación de los principios de informalismo⁵ y de celeridad⁷, dicho requisito debe tenerse por cumplido, pues no afecta en nada el trámite del recurso impugnativo;

SUSTENTO DEL RECURSO DE APELACION

Que, la servidora Flor Nancy Ayllón Rodríguez **sustenta su recurso básicamente en diferente interpretación de las pruebas evaluadas en el acto sancionador y en cuestiones de puro derecho, en los términos siguientes: (Textualmente)**

(...)

3 TUO de la Ley N° 27444.

Artículo 141.- Plazos máximos para realizar actos procedimentales

A falta de plazo establecido por ley expresa, las actuaciones deben producirse dentro de los siguientes:

1. Para recepción y derivación de un escrito a la unidad competente: dentro del mismo día de su presentación.

4 TUO de la Ley N° 27444.

Artículo 143.- Transcurso del plazo

143.1 Cuando el plazo es señalado por días, se entenderá por hábiles consecutivos, excluyendo del cómputo aquellos no laborables del servicio, y los feriados no laborables de orden nacional o regional.

5 Artículo 122.- Requisitos de los escritos

Todo escrito que se presente ante cualquier entidad debe contener lo siguiente:

1. Nombres y apellidos completos, domicilio y número de Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería del administrado, y en su caso, la calidad de representante y de la persona a quien represente.

2. La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoye y, cuando le sea posible, los de derecho.

3. Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido.

4. La indicación del órgano, la entidad o la autoridad a la cual es dirigida, entendiéndose por tal, en lo posible, a la autoridad de grado más cercano al usuario, según la jerarquía, con competencia para conocerlo y resolverlo.

5. La dirección del lugar donde se desea recibir las notificaciones del procedimiento, cuando sea diferente al domicilio real expuesto en virtud del numeral 1. Este señalamiento de domicilio surte sus efectos desde su indicación y es presumido subsistente, mientras no sea comunicado expresamente su cambio.

6. La relación de los documentos y anexos que acompaña, indicados en el TUPA.

7. La identificación del expediente de la materia, tratándose de procedimientos ya iniciados.

6 TUO de la Ley N° 27444.

El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.6. Principio de informalismo.- Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

7 TUO de la Ley N° 27444.

1.9. Principio de celeridad.- Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento.





000072

03 MAY 2018

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

"1.4 Con Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano N° 00018 del 23 de febrero de 2018, se oficializó la sanción de amonestación escrita a la Administrada, señalándose entre otros aspectos, lo siguiente:

"De los descargos presentados, el órgano Instructor, considera que la servidora FLOR NANCY AYLLON RODRIGUEZ expresó que la situación irregular en su retorno al país fue ocasionado debido a la presunta estafa de parte de la Agencia de Viajes, empresa a la cual ha denunciado ante la Comisaría de Salamanca.

(...)

Que, de acuerdo a lo que establece el artículo 103 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 87y 91 de la Ley.

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".

Del análisis y evaluación de la documentación, el **ORGANO INSTRUCTOR**, en aplicación del criterio de razonabilidad y proporcionalidad para el efecto, señala que las circunstancias en que se realizaron los hechos, el modo, lugar, espacio y el animus como componentes del caso suscitado a la trabajadora **FLOR NANCY AYLLON RODRIGUEZ** para comunicar de los hechos en el aeropuerto al momento de retorno a nuestro país que pudiera haber ocurrido para la falta de prontitud que el caso requería, toda vez que en función de que tenga ánimo para ello, una persona se mueve o no, o se mueve más o menos, es decir que el animus es lo que identifica objetivamente al acto.

Asimismo, el **ORGANO INSTRUCTOR** considera que la trabajadora **FLOR NANCY AYLLON RODRIGUEZ** no presenta antecedentes disciplinarios en la entidad, y que es la primera vez que se encuentra inmersa en un proceso por falta disciplinaria y que no existirían indicios de la obtención directa de un beneficio ilegal de parte de la servidora en el transcurrir de los hechos.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 104 del reglamento de la Ley N° 30057, no se advierte supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, siendo procedente la aplicación de la sanción a imponer.

(...)"

Que, sobre lo señalado en el punto III de sus descargos, señalando que sobre lo señalado por el órgano instructor no se advierten supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplina (sic):

- 3.1 El control es consustancial al acto de poder, vale decir que ante la actuación de una autoridad administrativa, corresponde la verificación procedimental – legal y de los fines perseguidos con su actuación.
- 3.2 En términos generales, el control tiene por objetivo "fiscalizar el ajuste que debe operarse entre los fines señalados por el legislador y las conductas manifestadas por el



administrador, donde se confronta la legalidad de los medios para la obtención de los fines. A través del control se asegura el obrar de la Administración a las reglas y principios del derecho y buena administración, debiendo imperar en él la perspectiva finalista del bien común (causa-fin), a la que debe ajustarse el poder (causa-medio), constituyéndose así en el instrumento para verificar esa correspondencia entre medios y fines.

- 3.3 Al respecto, el literal b) del artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece **que constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria** y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil, entre otros, **en el caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.**
- 3.4 En esa línea de exposición, la Doctrina y la legislación nacional, a efecto que el empleador tenga cierto margen de discrecionalidad, han definido el significado conceptual de las dos situaciones mencionadas anteriormente:
- “a) Caso Fortuito: Es todo hecho imprevisible o un suceso por lo común dañoso que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre; que generalmente proviene de la acción de la naturaleza. Ejemplos: Una inundación, un aluvión, un sismo, un incendio, una sequía, un accidente, una peste o epidemia.
- b) Fuerza mayor: Es todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o de un tercero.
- Ejemplos:
- Una Ley u otra forma legal, que impida realizar una actividad.
 - Un tumulto del que se deriven estragos.
 - Una guerra, una sedición.
 - Un acto terrorista con daños, etc.
- 3.5 Ahora bien, el Órgano Instructor, como bien señala en los considerandos de la Resolución apelada, debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en el caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta.
- 3.6 En consecuencia, corresponde a dicho Órgano Instructor valorar las circunstancias que llevaron a cometer la presumible falta, que es la imputación objetiva que sería lo dispuesto en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario.
- 3.7 Así, como lo señalado en 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 regulado por el Decreto Legislativo N° 1057”, en adelante la Directiva, que señala en el literal c) del numeral 5.7.1.5 son faltas, la inasistencia injustificada hasta por tres (3) días consecutivos o cinco (5) días alternos en un mes calendario. En consecuencia, **correspondía valorar si el hecho** (que hice de conocimiento **la Estafa** que no permitió que abordará el avión de regreso al Perú) **era o no un supuesto de eximente de responsabilidad**, como lo es en el presente caso ya que debido a un caso de fuerza mayor me fue imposible regresar e incorporarme a mi Centro de Labores en la oportunidad debida, lo cual no ha sido valorado ni motivado por el Órgano Instructor.
- 3.8 Siendo que en el presente caso, el Órgano Instructor sólo ha valorado la falta de comunicación en su oportunidad cuando sucedieron los hechos para comunicar a mi empleador los problemas suscitados respecto a mi retorno, lo cual no será parte de la imputación objetiva, conforme el principio de tipicidad, siendo lo real que lo concreto es que **producto de un caso o fuerza mayor debidamente comprobado me vi impedida de retornar y reincorporarme a mi centro de labores.)**
- 3.9 Lo expuesto (...) se encuentra concatenado a lo señalado en el numeral 5.7.2.1 de la Directiva que establece lo siguiente:
- “Para la aplicación de las medidas disciplinarias se tendrán en cuenta los siguientes criterios:





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

000072

03 MAY 2018

(...)

Intencionalidad con que se cometió la falta.

(...)

- 3.10 En el presente caso, se debe tener presente la **falta de intencionalidad para cometer la supuesta falta**, al no poder incorporarme a mi centro de labores **por el mal accionar de un tercero**, al haber sido víctima del Delito contra el Patrimonio – “Estafa” en la modalidad de “Venta de Pasajes” por parte de una Agencia de Viajes.
- 3.11 Ahora bien, **la configuración del eximente no afecta** la tipicidad del hecho imputado, sino únicamente **su antijuricidad y consiguiente merecimiento de sanción** en el caso concreto, implicando, cuando sea debidamente comprobado, la emisión de pronunciamiento de inexistencia de infracción o la declaración de no haber lugar a la imposición de sanción.
- 3.12 De lo anteriormente expuesto, queda demostrado que **la ausencia de la servidora civil del centro de labores por haber sido víctima** del Delito Contra el Patrimonio – “Estafa” en la “Modalidad de Venta de Pasajes” por parte de la Agencia (...) **constituye un acto de fuerza mayor, por lo que se configura lo dispuesto en el literal b) del artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ANALISIS DEL RECURSO DE APELACION

Que, de acuerdo a lo señalado en el recurso de apelación presentado por la servidora FLOR NANCY AYLLON RODRIGUEZ, esta Sub-Unidad de Potencial Humano de la Unidad de Administración, procede a analizar y reevaluar todos los actuados que se encuentran en los expedientes, a fin de poder argüir cada uno de los alegatos presentados:

Respecto a los argumentos expuestos en los puntos (3.1 al 3.3).

La servidora FLOR NANCY AYLLON RODRIGUEZ expone definiciones del “control” que tiene por objeto “fiscalizar el ajuste que debe operarse entre los fines señalados por el legislador y las conductas manifestadas por el administrador”.

Al respecto, debe señalarse que el desempeño de las instituciones públicas es una tarea que exige responsabilidad, eficiencia, eficacia, calidad y transparencia, dado que esas atribuciones permiten dar cumplimiento a una diversidad de objetivos, metas y políticas públicas que están orientadas a la comunidad para preservar el bien común. Por ello, el sentido público de la administración pública conlleva a que su forma de obrar se fundamente en un conjunto de normas positivas que otorguen un marco de legalidad para que sus acciones se realicen con apego estricto a la misión institucional, y no ceñirse a la política de actos discrecionales.

Que, el control gubernamental, según la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República del Perú consiste: “en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control.

En lo concerniente al Estado, resulta incuestionable que no podría alcanzar sus fines si careciera de un sistema jurídico disciplinario, enderezado a regular el comportamiento de su personal, fijando los deberes, obligaciones y prohibiciones de éste, el régimen de falta y sanciones y los procedimientos para instrumentalizarlo; así “el principio de legalidad como elemento imprescindible de un Estado de derecho.”



impone a la administración pública la exigencia del cumplimiento de la Ley y le otorga facultades de actuación estableciendo límites⁸(...) impone a la administración pública la exigencia del cumplimiento de la ley y le otorga facultades de actuación, estableciendo límites (...);

Que, los eximentes y atenuantes de responsabilidad corresponden al administrado que los plantea y que se consideren aplicables, acompañando u ofreciendo, en cada caso, los medios de prueba correspondientes;

Respecto al argumento expuesto en el punto (3.4).

Sobre lo argumentado por la servidora de que se debe tomar en cuenta como eximente de responsabilidad *"el caso fortuito y la fuerza mayor"*.

Sobre el particular señalamos, que la fuerza mayor es un concepto jurídico que debe quedar ceñido, como reiteradamente ha repetido la jurisprudencia del Tribunal Supremo, al suceso que esté fuera del círculo de actuación del obligado, que no hubiera podido preverse o que previsto fuera inevitable, como guerras, terremotos, etc., pero no aquellos eventos internos intrínsecos ínsitos en el funcionamiento de los servicios públicos..."; y, un caso fortuito se produce cuando un acontecimiento hace que sea posible cumplir una obligación, ya que dicho acontecimiento no podía preverse y, por ese motivo no podía evitarse.

En el supuesto que analizamos, las circunstancias que alega la servidora, una estafa, no puede conceptuarse como un supuesto de fuerza mayor, pues tal acontecimiento emana o se deriva intrínsecamente de la empresa que "le vendió los pasajes". Al intentar la servidora exonerarse de responsabilidad alegando que la Agencia de Viajes es quien le ocasionó el daño, generando, en consecuencia, su inasistencia injustificada por diez (10) días; debió de cumplir los requisitos del caso fortuito o fuerza mayor para poder justificar la intervención del hecho (una estafa) como causal exonerativa de responsabilidad y que causó ***"no poder avisar a la Entidad que había sufrido ese percance y no podría regresar a laborar en la fecha fijada"***.

Que, del análisis realizado no advertimos que la servidora haya podido demostrar que esa "estafa" haya podido generar sus inasistencias injustificadas a su centro laboral.

En la evaluación de los documentos que se encuentran en el expediente podemos advertir lo siguiente:

"La trabajadora debió de reintegrarse a sus labores el día 19 de octubre de 2016. Con fecha 25 de octubre de 2016 (después de siete (07) días) comunica mediante un correo electrónico dirigido a su Directora del CEDIF su "justificación" por no haber podido reincorporarse el día 19 de octubre de 2016" y que regresaría el 27 de octubre de 2016 (después de 10 días).

Que, efectivamente la servidora adjunta varios documentos de las Aerolíneas, las cuales constan en el expediente; **pero, advertimos** que todos ellos son de fecha **27 y 27 de octubre de 2016**. En ese sentido, si la servidora fue "víctima de una estafa" debió de presentar la copia de la tarjeta de embarque del día 18 de octubre de 2016, documento necesario para poder viajar; ya que la servidora indica que ese día 18 de octubre 2016, fecha en que debía retornar a su país, para poder reincorporarse a sus labores el 19 de octubre de 2016, no le permitieron viajar por el exceso de equipaje que llevaba.

Que, según los hechos asentados, la servidora esgrimió como causa justificante de sus ausencias injustificadas a laborar, **que fue víctima de una estafa.**

Igualmente, observamos los documentos que presenta en su denuncia por escrito ante la Policía Nacional del Perú, con fecha **26 de octubre de 2017 (es decir un (1) año después)**; y en ninguna parte de la denuncia señala que adjunta **la Tarjeta de Embarque de Berlín a Perú de fecha 18 de octubre**





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

000072

03 MAY 2018

de 2016; sólo nombra textualmente lo siguiente: "estando ya en el Aeropuerto Tegel en Berlín, fui impedida de abordar el vuelo con retorno a Madrid, me exigieron el pago de 170 Euros".⁹ Cabe precisar, que también con fecha 23 de octubre de 2017 (un año después) interpuso su queja ante PROMPERU, quienes le indicaron que la queja debía realizarla ante INDECOPI.

Además, la servidora Flor Nancy Ayllón Rodríguez señala textualmente: **"A punto de abordar el vuelo vía AIR BERLIN que me llevaría a mi destino final Berlín, me doy con la ingrata sorpresa, de manera tendenciosa, malévol, perversa y premeditada que la Agencia de Viajes LIMA TRAVEL & TOURS S.A.C., no incluyó el costo de maletas, teniendo pleno conocimiento que tendría una estadía de 38 DIAS EN ALEMANIA. Por tanto no tuve otra salida que pagar a IBERIA LAE SA OPERADORA SOCIEDAD UNIPERSONAL el día 17 de setiembre de 2016, el monto de 40 EUROS".¹⁰ (Subrayado y negritas por nuestra cuenta).**

En ese sentido, si la señora FLOR NANCY AYLLON RODRIGUEZ pagó el monto de 40 Euros por no estar incluido el costo de maletas en su boleto de viaje de ida el 17 de setiembre de 2016; era de entenderse que su boleto de retorno tampoco tendría incluido el costo de las maletas; debido a que era un pasaje ida y vuelta, comprado en una misma fecha. Además, que al señalar que tenía una estadía de 38 días en Alemania, y si contamos los días, a partir de su fecha de llegada a Alemania, su pasaje de regreso estaba previsto para el 27 de octubre de 2016 y no para el 17 de octubre de 2016 como indica. (Del 19 de setiembre al 27 de octubre son 38 días)

Si el hecho alegado por la servidora como irresistible era previsible, no se reconoce la fuerza mayor o el caso fortuito, por cuanto se espera que la afectada tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para evitar o mitigar algo que de antemano sabía que podía suceder.

Las sanciones por caso fortuito o fuerza mayor proceden solo en aquellos hechos que sean inevitables, imprevisibles e irresistibles. No procede ante las ausencias de un servidor que haya sido presuntamente víctima de una estafa, al no poder viajar por llevar un sobrepeso de equipaje.

Respecto a los argumentos expuestos en los punto (3.5 al 3.12).

Comprobamos que el Órgano Instructor/Sancionador si ha valorado todas las circunstancias que llevaron a cometer la falta administrativa, razón por la que determinan sancionarla con una AMONESTACION ESCRITA y no con la Suspensión de tres (3) días sin goce de haberes, que en un inicio se le había notificado.

Que, el numeral 5.7.1.5 de la Directiva CAS señala: "Las faltas merecedoras de sanción con una suspensión de un (1) día y un máximo de treinta (30) día sin goce de remuneraciones, según la gravedad son las siguientes:

(...)

c) Las inasistencias injustificadas hasta por tres (3) días consecutivos o cinco (5) días alternos en un mes calendario.

Que, el numeral 5.7.2.1 de la Directiva CAS señala: "Que, para la aplicación de las medidas disciplinarias se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Gravedad de la falta
- Daño causado
- Intencionalidad con que se cometió la falta

⁹ Texto que forma parte del punto 12 de la denuncia presentada ante la Policía Nacional del Perú de fecha 26 de octubre de 2017

¹⁰ Texto que forma parte del punto 9 de la denuncia presentada ante la Policía Nacional del Perú de fecha 26 de octubre de 2017.





000072

03 MAY 2018

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

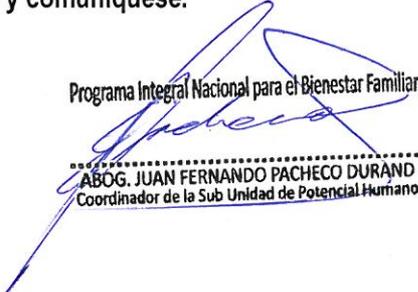
ARTICULO 3.- DISPONER que la Sub Unidad de Potencial Humano de la Unidad de Administración, anexe copia fedateada de la presente resolución en el legajo personal de la servidora.

ARTICULO 4.- DECLARAR agotada la vía administrativa debido a que constituye la última instancia.

ARTICULO 5.- Devolver el expediente a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD, para su custodia respectiva.

Regístrese y comuníquese.

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar


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

STY 1947

