



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

Nº 000080

Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano

Lima, **15 MAY 2018**

VISTO:

El Informe de Precalificación N°128-2017-INABIF-STPAD de fecha 10 de agosto del 2017 emitido por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la Carta N° 028-2017/INABIF.USPNNA de fecha 11 de agosto del 2017 que inicia el procedimiento administrativo disciplinario al señor José Luis Malpartida Repetto, el descargo presentado mediante Carta N° 01-2017/JLMR de fecha 23 de agosto del 2017 y el Informe N° 78-2017/INABIF-USPNNA de fecha 19 de setiembre del 2017 emitida por el Órgano Instructor del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario¹ 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

¹ Expediente N° 2016-032-E021012, Expediente N° 2017-032-E025278, Expediente N° 2017-032-E029544.



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 el Apartado f) del Numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la Secretaria 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, mediante Memorandum N° 637-2016/INABIF.UA.SUPH de fecha 29 de setiembre del 2016, el Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano comunica a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario que la Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes traslada el expediente del servidor José Luis Malpartida Repetto, con la finalidad que se realice la evaluación y acciones administrativas pertinentes;

Que, con Informe de Precalificación N° 128-2017-INABIF-STPAD de fecha 10 de agosto del 2017, la Secretaria Técnica, de acuerdo al análisis efectuado y de conformidad con lo establecido en el numeral 13.1 del Artículo N° 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 del ex servidor **JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO**, Coordinación de Hogar del CAR Santa Teresita del Niño Jesús – Tingo María – Huánuco de la Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes – USPNNNA, trabajador bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la falta señalada por el Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece en el inciso d) *La negligencia en el desempeño de las funciones (...).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 del 2013, la cual rige para el personal CAS: (...) literal 5.7.1.6 "Las faltas disciplinarias que por su gravedad, pueden ser sancionadas con resolución de contrato, deberán estar relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador"(...) inciso c) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...),y el literal 5.2.1.13 que señala como una de las obligaciones de los trabajadores CAS del INABIF, " Cumplir estrictamente con las normas y las directivas emitidas por el INABIF y demás del sector público nacional" (...);*

Que, haciendo suya la recomendación de la Secretaria Técnica, la Dirección de la Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (en adelante USPNNNA), en su calidad de órgano instructor, con Carta N° 028-2017/INABIF.USPNNNA de fecha 11 de agosto del 2017, notificó al señor **JOSÉ LUIS MALPARTIDA REPETTO**, el inicio de un Proceso Administrativo Disciplinario, en su contra, por la presunta comisión de la vulneración del inciso d) del Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de 05 días hábiles para que realice su descargo;

Que, el numeral 6.3 del Artículo N° 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, señala que:

"Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014 por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario 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;





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

000080

5 MAY 2018

No obstante, debemos indicar que conforme a lo dispuesto en el Artículo N° 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 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 N° 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° 78-2017/INABIF-USPNA de fecha 19 de setiembre del 2017, la USPNA, en calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, recomienda que el señor **JOSÉ LUIS MALPARTIDA REPETTO**, Coordinación de Hogar del CAR Santa Teresita del Niño Jesús – Tingo María – Huánuco de la Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes – USPNA, es pasible de la sanción de SUSPENSION POR 10 DIAS sin goce de haber, al incurrir en la falta señalada el Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, inciso d) La negligencia en el desempeño de las funciones(...);

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 Contratación Administrativa de Servicios regulados por el Decreto Legislativo N° 1057", aprobado por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 0321 de fecha 11 de abril del 2013, la cual rige para el personal CAS: (...) literal 5.7.1.6 "Las faltas disciplinarias que por su gravedad, pueden ser sancionadas con resolución de contrato, deberán estar relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador"(...) inciso c) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...),y el literal 5.2.1.13 que señala como una de las obligaciones de los trabajadores CAS del INABIF, "Cumplir estrictamente con las normas y las directivas emitidas por el INABIF y demás del sector público nacional" (...);

Que, mediante Carta N° 01-2017/JLMR de fecha 23 de agosto del 2017, el señor José Luis Malpartida Repetto, realizó su descargo correspondiente, respecto al inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra por haber incurrido en la falta contenida en el inciso d) del Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señalando lo siguiente:

Primero: (...) Para comunicarle que desde el 08 de marzo del 2010 hasta el 30 de junio del año 2017 el Cargo que desempeñaba fue de COORDINACION DEL HOGAR (constancia de trabajo) siendo uno de los requisitos contar con el título en Educación y NO DE PSICOLOGO.

Segundo: (...).Según carta de fecha 02 de agosto del 2017, recepcionado el mismo día a horas 11:00 am por mesa de partes del CAR "Santa Teresita del Niño Jesús – Tingo María donde doy respuesta al Memorandum N° 10-2016/INABIF-CAR-HSTNJ-TM (...).

Tercero: (...).De acuerdo a este inciso se volvió a enviar una carta de fecha 05 de agosto del 2016 que fue recepcionado por mesa de partes el mismo día a horas 4:00pm, donde se reitera las razones porque no debería dar cumplimiento al memorándum N° 01-2016/INABIF-CAR-STNJLP(...).



Cuarto: Según informe N° 0016-2016-INABIF/CH-CAR-HSTNJ-TM de fecha 29 de agosto del año 2016 a horas 11:04 am se presentó a la Dirección del CAR "Santa Teresita del Niño Jesús" – Tingo María, los documentos personales para el proceso de acreditación: Currículo vitae actualizado hasta la fecha, Copia de DNI, Informe psicológico original, Certificado de antecedentes policiales originales, Certificado de antecedentes penales originales, Certificado de antecedentes policiales (...);

Que, respecto al descargo presentado por el señor José Luis Malpartida Repetto, manifiesta que su negativa a la presentación de los documentos, fue debido a que el CAR Santa Teresita del Niño Jesús – Tingo María – Huánuco sea considerado en emergencia para realizar una nueva construcción;

Que, de acuerdo a lo que establece el Artículo N° 103² del Reglamento de la Ley Servicio Civil, una vez determinada la responsabilidad administrativa del trabajador, el órgano sancionador debe verificar que no concorra alguna de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos; teniendo 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;

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 establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a 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, que señala: *Las decisiones de la 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° 78-2017/INABIF-USPNA del Órgano Instructor se procedió a notificar a la servidora que su expediente se encontraba en el ORGANO SANCIONADOR y con Carta N° 033-2017/INABIF.UA. de fecha 03 de noviembre del 2017, se le informo que tenía defensa mediante INFORME ORAL, de considerarlo. El señor no presentó la solicitud de informe oral, por lo que el Órgano Sancionador procedió a emitir su dictamen;

Que, el Artículo N° 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 (...);"*

2 Artículo 103². - Determinación de la sanción aplicable.

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

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

3 Artículo 87³. - Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) 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.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso (...)

4 Artículo 91⁴. - Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas; y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (...)





000080
15 MAY 2018

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

En razón a lo señalado en el Artículo N° 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 distinta de menor nivel; no obstante la sanción no podrá ser una de mayor gravedad para el servidor;

Que, del análisis y evaluación de la documentación correspondiente, tomando en consideración que la servidora no cuenta con antecedentes administrativos disciplinarios como elemento concurrente al momento de emitir pronunciamiento, se determina que el señor **JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO**, debe imponerse la sanción de **AMONESTACION ESCRITA**, la misma que será oficializada por la Sub Unidad de Potencial Humano del INABIF, en calidad de órgano sancionador del presente caso;

Que, de acuerdo al Artículo N° 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el servidor sancionado podrá interponer 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 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 por el Tribunal 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, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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°.- OFICIALIZAR la sanción de **AMONESTACION ESCRITA**, al ex servidor **CAS JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO**, Coordinación de Hogar del CAR Santa Teresita del Niño Jesús - Tingo María – Huánuco, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- NOTIFICAR la presente Resolución a la persona que se indica en el artículo precedente, así como a los órganos e instancias correspondientes del INABIF, dentro de los cinco (05) días hábiles de emitida, de conformidad con lo establecido en el Artículo N°115 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 del servidor.

ARTICULO 4°.- 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



02

