



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

Nº 000125

Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano

Lima, 22 JUN 2018

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 031-2018/INABIF.STPAD de fecha 01 de marzo del 2018, emitido por la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, las Cartas N° 09 y 10-2018/INABIF.UDIF.OI de fecha 02 de marzo del 2018 que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario a las señoras Elena Natividad Ramírez Urrutia y Mirtha Mogollón de Ortiz, el descargo presentado mediante Escrito S/N con fecha de recepción 09 de marzo del 2018 de la señora Elena Natividad Ramírez Urrutia y el Informe N° 016-2018/INABIF-UDIF-OIPAD de fecha 16 de mayo del 2018 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 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 Memorándum N° 150-2017/INABIF.UA.SUPH de fecha 07 de marzo del 2017, el Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano remite a la Secretaria Técnica, la Nota Informativa N° 051-17/CEDIF-PESTALOZZI del Director del CEDIF Pestalozzi, mediante el cual pone en conocimiento la ocurrencia de fecha 01 de marzo del 2017, con relación a las trabajadoras CAS Elena Natividad Ramírez Urrutia y Mirtha Mafalda Mogollón de Ortiz, a fin de que realice la evaluación, análisis y precalificación correspondiente;

Que, con Informe de Precalificación N° 031-2018/INABIF.STPAD de fecha 01 de marzo del 2018, 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 de las señoras **ELENA NATIVIDAD RAMÍREZ URRUTIA**, Apoyo en la preparación de alimentos del CEDIF Pestalozzi, trabajadora del Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y **MIRTHA MAFALDA MOGOLLÓN DE ORTIZ**, Apoyo en la preparación de alimentos del CEDIF Pestalozzi, trabajadora del Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la falta señalada en el Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece en el inciso f) *La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros (...) 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: (...) en el numeral 5.4.2.1 Actuar siempre de buena fe y ejecutar las labores propias de su función o servicio para el que fue contratado, cumpliendo en forma estricta las órdenes recibidas y poniendo el máximo interés, capacidad y eficiencia(...) numeral 5.2.1.12 Cumplir a cabalidad con la reglas de buena conducta, de orden moral y ético en la relación laboral con los mayores niveles jerárquicos y demás trabajadores (...) y numeral 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, tales como: (...) inciso d) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de la entidad o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.(...);*

Que, haciendo suya la recomendación de la Secretaria Técnica, la Unidad de Desarrollo Integral de las Familias (en adelante UDIF), en su calidad de Órgano Instructor, con Cartas N° 09 y 10-2018/INABIF.UDIF.OI de fecha 02 de marzo del 2018, notificó a las señoras **ELENA NATIVIDAD RAMÍREZ URRUTIA** y **MIRTHA MAFALDA MOGOLLÓN DE ORTIZ**, el inicio de un Proceso Administrativo Disciplinario, por la presunta comisión de la vulneración del inciso f) del Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de 05 días hábiles para que realicen sus descargos;

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:





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

000125

22 JUN 2018

"Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014 por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán 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;

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° 016-2018/INABIF-UDIF-OIPAD de fecha 16 de mayo del 2018, la UDIF, quien actúa como Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, recomienda que las señoras **ELENA NATIVIDAD RAMÍREZ URRUTIA**, Apoyo en la preparación de alimentos del CEDIF Pestalozzi, es pasible de la sanción de SUSPENSION POR 10 DIAS, sin goce de haber y **MIRTHA MAFALDA MOGOLLÓN DE ORTIZ**, Apoyo en la preparación de alimentos del CEDIF Pestalozzi, es pasible de la sanción de SUSPENSION POR 15 DIAS, sin goce de haber, al incurrir en la falta señalada el Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el inciso f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros (...);

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 (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: (...) en el numeral 5.4.2.1 Actuar siempre de buena fe y ejecutar las labores propias de su función o servicio para el que fue contratado, cumpliendo en forma estricta las órdenes recibidas y poniendo el máximo interés, capacidad y eficiencia(...), numeral 5.2.1.12 Cumplir a cabalidad con la reglas de buena conducta, de orden moral y ético en la relación laboral con los mayores niveles jerárquicos y demás trabajadores (...) y numeral 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, tales como: (...) inciso d) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de la entidad o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.(...);

Que, mediante Escrito S/N con fecha de recepción 09 de marzo del 2018, la señora **ELENA NATIVIDAD RAMÍREZ URRUTIA**, realiza su descargo, respecto al procedimiento administrativo disciplinario, por haber incurrido en la falta contenida en el Artículo N° 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece en el inciso f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros (...), manifestando lo siguiente:



1. (...) existe una exageración de las proporciones de 600 gr. de aceitunas, por lo que eran 60 gr.(sesenta gramos de aceitunas) debido a que siendo personal de cocina, nuestro tiempo para tomar nuestros alimentos, ya sean, desayuno, almuerzo y merienda, eran muy reducidos, siendo estos acortados por los plazos ya predispuestos por la institución, teniendo un horario de ingreso por contrato las 08:00am, cuando en programación el desayuno de todos era a las 08:00am, lo cual hacía que el personal de cocina, ingresara antes de la hora pactada en el contrato laboral de modalidad CAS, horas que por supuesto no eran compensadas, por lo que ese día en específico, debido a la premura de la programación, el personal de cocina, no tomo desayuno (...).
2. (...) la puerta solo es abierta por el personal de vigilancia, debido a que la puerta en todo momento esta con llave, y para lo cual existen dos personas encargada de la vigilancia, por lo que existe una incongruencia en la versión otorgada por el personal de vigilancia, ya que, solo el personal de vigilancia tiene en custodia la llave, para poder retirarnos del centro de labores, primero se marcaba tarjeta y después los vigilantes habrían la puerta (...).
3. (...) existe una incongruencia en lo manifestado, los cuales fueron dos pedazos de carne cruda y un pedazo de queso, ya que, las cantidades no son correctas, porque en ambos casos se hablan de kilos de carne y kilos de queso (...).

Que, respecto al descargo presentado por la señora ELENA NATIVIDAD RAMÍREZ URRUTIA, manifiesta que las imputaciones vertidas en su contra son incongruentes y exageradas por parte del personal de seguridad del CEDIF Pestalozzi, y asimismo refiere que como personal de cocina, el tiempo para tomar el desayuno eran muy reducido, siendo acortados los plazos predispuestos por la institución;

Que, la señora MIRTHA MAFALDA MOGOLLÓN DE ORTIZ, no presento su descargo dentro de los cinco (05) días de notificada, ni solicito ampliación del plazo para presentar su descargo; por lo que se prosiguió con el procedimiento administrativo disciplinario;

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 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

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 previstas 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, entendiendo 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. (...)





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

000125

22 JUN 2018

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° 016-2018/INABIF-UDIF-OIPAD del Órgano Instructor se procedió a notificar a las servidoras que su expediente se encontraba en el ORGANO SANCIONADOR y con Carta N° 017 y 018-2018/INABIF.UA.SUPH.OS de fecha 31 de mayo del 2018, se les informo que tenían defensa mediante INFORME ORAL, de considerarlo;

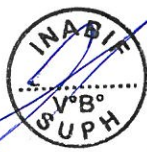
Que, con Acta de Informe Oral de la Fase Sancionadora N° 014-2018/INABIF.UA.SUPH.OS de fecha 19 de junio del 2018, la Sub Unidad de Potencial en su condición de órgano sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, realizó la audiencia de informe oral de la fase sancionadora a la señora Mirtha Mafalda Mogollón de Ortiz, por la presunta falta de “La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros”;

Que, con Acta de Informe Oral de la Fase Sancionadora N° 015-2018/INABIF.UA.SUPH.OS de fecha 19 de junio del 2018, la Sub Unidad de Potencial en su condición de órgano sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, realizó la audiencia de informe oral de la fase sancionadora a la señora, Elena Natividad Ramírez Urrutia, por la presunta falta de “La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros”;

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 (...);*

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 las servidoras;

Que, del análisis y evaluación de la documentación, se ha determinado que las ex trabajadoras no cuentan con antecedentes administrativos disciplinarios como un elemento concurrente al momento de emitir pronunciamiento, y considerando la aplicación del criterio de razonabilidad y proporcionalidad no se cuenta con medios probatorios que acrediten algún beneficio ilícito resultante por la falta imputada, tampoco se acredita la existencia de intencionalidad en la conducta de las ex trabajadoras, que genere algún perjuicio económico o administrativo; asimismo no existe reincidencia respecto a los hechos acontecidos en el CEDIF Pestalozzi, ya que no se acreditado la sustracción de víveres ni el beneficio de los mismos, solamente son panes con aceitunas y queso de su propio desayuno como personal de apoyo en la preparación de alimentos de la cocina del CEDIF; razones por las cuales se determina que las señoras **ELENA NATIVIDAD RAMÍREZ URRUTIA** y **MIRTHA MAFALDA MOGOLLÓN DE ORTIZ**, 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, la servidora sancionada 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, a la ex servidora CAS ELENA NATIVIDAD RAMÍREZ URRUTIA, Apoyo en la preparación de alimentos del CEDIF Pestalozzi, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- OFICIALIZAR la sanción de AMONESTACION ESCRITA, a la ex servidora CAS MIRTHA MAFALDA MOGOLLÓN DE ORTIZ, Apoyo en la preparación de alimentos del CEDIF Pestalozzi, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFICAR la presente Resolución a las personas que se indica en los artículos precedentes, 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 4°.- 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 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