



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

000157

N°

Resolución de la Sub-Unidad de Potencial Humano

26 JUN 2018

Lima,.....

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 0041-2018/INABIF.STPAD de fecha 19 de marzo del 2018 emitido por la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la Carta N° 004-2018/INABIF.USPPAM.OI de fecha 02 de abril del 2018, que inicia el procedimiento administrativo disciplinario, el descargo presentado mediante Informe N° 02-2018/INABIF-USPPAM de fecha 20 de abril del 2018 de la servidora Carmen Rosa Alanya Pisco y el Informe N° 036-2018/INABIF.USPPAM.ET de fecha 28 de mayo del 2018 emitida por el Órgano Instructor/Sancionador 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, con Informe N° 019-2017/INABIF.UA-SUPH de fecha 24 de marzo del 2017, la responsable de 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 disciplinaria por acumulación de tardanzas en el mes de Febrero del 2017. Dicho informe es remitido a la Secretaria Técnica para su evaluación y precalificación, de acuerdo a su competencia;

Que, con Informe de Precalificación N° 0041-2018/INABIF.STPAD de fecha 19 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 la servidora **CARMEN ROSA ALANYA PISCO**, Personal de Apoyo de Limpieza del CAR para personas adultas mayores "CIENEGUILLA" de la Unidad de Servicio de Personas Adultas Mayores -USPPAM, trabajadora del 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 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 del 2013, la cual rige para el personal CAS: (...) numeral 5.7.1.4 La amonestación escrita se aplicara cuando exista reincidencia y/o reiteración en las faltas primarias o revistan cierta gravedad en perjuicio de la Institución. Son faltas susceptibles de amonestación escrita las siguientes: (...) inciso b) Incurrir de seis (06) a diez (10) registros de tardanzas, durante un mes calendario;*

Que, haciendo suya la recomendación de la Secretaria Técnica, la Unidad de Servicios de Protección de Personas Adultas Mayores (en adelante USPPAM), en su calidad de Órgano Instructor/Sancionador, con Carta N° 004-2018/INABIF.USPPAM.OI de fecha 02 de abril del 2018, notificó a la señora **CARMEN ROSA ALANYA PISCO**, el inicio de un Proceso Administrativo Disciplinario, en su contra; 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 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;





000157

26 JUN 2018

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

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° 036-2018/INABIF.USPPAM.ET de fecha 28 de mayo del 2018, la USPPAM, quien actúa como Órgano Instructor y Órgano Sancionador del presente procedimiento administrativo disciplinario, determina que la señora **CARMEN ROSA ALANYA PISCO**, Personal de Apoyo de Limpieza del CAR para personas adultas mayores "CIENEGUILLA", es merecedora a la sanción de amonestación escrita, al incurrir en nueve (09) tardanzas durante el mes de Febrero del 2017;

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 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 señala:

5.7.1.4 La amonestación escrita se aplicara cuando exista reincidencia y/o reiteración en las faltas primarias o revistan cierta gravedad en perjuicio de la Institución. Son faltas susceptibles de amonestación escrita las siguientes:

(...)

Inciso b) Incurrir de seis (06) a diez (10) registros de tardanzas, durante un mes calendario.

Que, con Informe N° 02-2018/INABIF-USPPAM de fecha 20 de abril del 2018, la señora **CARMEN ROSA ALANYA PISCO**, presento su descargo, manifestando lo siguiente:

(...) desde el 16 de Octubre del año 2015 que vengo laborando en INABIF he demostrado responsabilidad, idoneidad para las funciones que me fueron asignadas, las cuales las realice con transparencia y suma honestidad.

Cabe señalar que los motivos por lo que estuve llegando tarde fuera del horario establecido, al CAR Cieneguilla, es que mi Señor padre Don Amador Alanya desde hace 2 años se encuentra sufriendo de una enfermedad crónica a los riñones y en estos últimos meses empeoro por presentar una infección generalizada a los riñones es por ello es que desde el mes de abril del presente año le están aplicando un tratamiento de Diálisis continuamente para su mejoría.

Siendo yo la única hija que durante años vive con mis padres en consecuencia siendo la única que lo asiste diariamente en las mañanas es por este motivo los retrasos en mi horario de ingreso. Tenemos que tener presente también el tráfico caótico que existe en Lima en las horas punta. También le manifestare que soy el único sostén de mi familia, y de mis padres siendo mi condición de ser Madre soltera (...)

Que, respecto al descargo presentado, el Órgano Instructor, considera que la señora **CARMEN ROSA ALANYA PISCO**, estuvo llegando tarde fuera del horario establecido en el CAR para personas adultas mayores "CIENEGUILLA", porque su padre hace dos años se encuentra sufriendo una



enfermedad crónica a los riñones y en estos últimos meses empeoro, es por ello que desde el mes de abril del presente año le están aplicando un tratamiento de diálisis. Asimismo, manifiesta que es la única hija que vive con sus padres, lo asiste diariamente en las mañanas, motivo de su retraso en su horario de entrada, también señala el tráfico caótico que existe en Lima en las horas punta, manifestando su compromiso por corregir y cumplir con el horario de trabajo establecido;

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 concurra 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 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 N° 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, del análisis y evaluación de la documentación, el **ORGANO INSTRUCTOR /SANCIONADOR**, en aplicación del criterio de razonabilidad y proporcionalidad para el efecto, además de considerar los antecedentes administrativos del servidor como elemento concurrente al momento de emitir pronunciamiento, concluye que corresponde sancionar con **AMONESTACION ESCRITA**, a la servidora **CARMEN ROSA ALANYA PISCO**, quien a la fecha mantiene relación laboral con la Institución, por incurrir en nueve (09) tardanzas injustificadas durante el mes de febrero del 2017;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo N° 104⁵ 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;

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

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

- a) Verificar que no concurra 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 N° 87.- 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 N° 91.- 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. (...)

5 Artículo N° 104.- Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria

Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su Incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social o relacionado a la salud u orden público, cuando en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.





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

000157

26 JUN 2018

Que, de acuerdo al Artículo N° 117° del Reglamento General 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;

Que, el recurso de reconsideración, se presentará ante el Órgano Sancionador, que en este procedimiento es la USPPAM, de conformidad con el Artículo N° 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación;

Que, estando en la facultad otorgada por el numeral 93.1° del Artículo N° 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que establece que la apelación es resuelta por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, lo que implica que este además de oficializar la sanción de amonestación escrita, mediante resolución, también resuelve la apelación que se interponga a la imposición de dicha sanción;

Que, está Sub Unidad de Potencial Humano de la Unidad de Administración, oficializa la sanción impuesta por el Órgano Instructor/Sancionador del Proceso Administrativo Disciplinario en contra de la servidora CAS **CARMEN ROSA ALANYA PISCO**, en mérito al inciso a) del numeral 93.1 del Artículo 93 del Reglamento General de la Ley Servir;

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 servidora CAS **CARMEN ROSA ALANYA PISCO**, Personal de Apoyo de Limpieza del CAR para personas adultas mayores "CIENEGUILLA", 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.

6 Artículo N° 117.-Recursos Administrativos

El servidor civil podrá interponer recursos 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 (...)

7 Artículo N° 118.- Recursos de Reconsideración

El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

8 Artículo N° 93.-Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1 La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia a:

- a) En el caso de la amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción (...)



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