



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

084

Nº _____

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

18 JUL. 2019

Lima,

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 187-2018/INABIF/STPAD de fecha 18 de Octubre de 2018, emitido por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, la Carta N° 174-2018/INABIF.UA, recibida por el destinatario el 19 de octubre de 2018, emitida por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Informe del Órgano Instructor N° 004-2019/INABIF.UA-OI de fecha 01 de julio de 2019; y

CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante la Ley), concordante con su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante el Reglamento), y 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 92-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016 (en adelante la Directiva), regula y desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Servicio Civil, aplicable a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado, independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en que se encuentren;

Que, de acuerdo al artículo 92° de la Ley N° 30057, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario 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 disciplinario de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes y opiniones no son vinculantes;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N°30057 - dispone que, a partir del 14 de setiembre de 2014, todas las entidades públicas comprendidas, deben aplicar las disposiciones sobre régimen disciplinario reguladas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, conforme a lo la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tiene por objeto desarrollar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado en la Ley SERVIR y del Reglamento General;

Que, a través del Informe de Precalificación N° 187-2018/INABIF/STPAD, recibido por la Unidad de Administración el 18 de octubre de 2018, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD) del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, recomendó se disponga el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el





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

N° 034

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

18 JUL. 2019

Lima,

servidor **Gilberto Enrique Romero Carcelén**, en su desempeño como Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano, por lo que luego del análisis respectivo recomendó la aplicación de sanción disciplinaria de Suspensión sin goce de remuneraciones por tres días calendario;

Que, a través de la Carta N° 174-2018/INABIF.UA, notificada el 19 de octubre de 2018, se comunicó al señor **Gilberto Enrique Romero Carcelén**, el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario menciona que los hechos materia de investigación se produjeron en el mes de agosto de 2017, por lo que resulta de aplicación, la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento General; asimismo, la presunta falta administrativa de carácter disciplinario que se le imputa al servidor **Gilberto Enrique Romero Carcelén**, Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano es haber incumplido sus funciones, afectando lo establecido en el numeral 5.5.3.3. "Permisos y Licencias", específicamente en lo relativo a Licencias¹ de 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 de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057" aprobado por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 321 de 11 de abril de 2013, en cuanto a que no se cumplió con el plazo previsto para su atención; asimismo, afectó sus funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones del INABIF, aprobado por Resolución Ministerial N° 200-2014-MIMP de fecha 20 de julio de 2014, respecto a las funciones específicas 1, 16² del Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano;

Que, asimismo, habría presuntamente vulnerado su función al no haber supervisado las actividades de la Sub Unidad de Potencial Humano, y, no controlar el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas de gestión del personal, respecto a la solicitud de Licencia Extemporánea del personal CAS María de Fátima Jacinto Ubillus; lo cual precisa se encuadra en lo estipulado en el inciso d), del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil³; responsabilidad que se dilucidará en el presente procedimiento

1 5.5.3.3. Permisos y Licencias

(...)

Las Licencias serán otorgadas a partir de dos (2) días y hasta por noventa (90) calendarios. El trabajador tramitará su solicitud con una anticipación mínima de setenta y dos (72) horas de días hábiles, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados.

La licencia superior a cinco (05) días calendario, está sujeta a la autorización de la Dirección Ejecutiva.

(...)

Es responsabilidad de la Sub Unidad de Potencial Humano resolver y comunicar al personal CAS, sobre su solicitud de licencia dentro del tercer día hábil de formulado. En caso contrario se tendrá por aceptada dicha solicitud.

2 1. Planear, organizar, dirigir, controlar coordinar, y supervisar las actividades de a Sub Unidad de Potencial Humano.

16. Controlar el Cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas de gestión de personal.

3 Artículo N° 85°: Faltas de carácter disciplinario





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

Nº 034

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

18 JUL. 2019

Lima,

administrativo disciplinario; por lo que la Secretaría Técnica recomienda aplicar al citado servidor la sanción de Suspensión sin goce de remuneraciones por tres (03) días calendario;

De los hechos y documentos de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Que, con fecha 14 de agosto de 2017, la servidora CAS María de Fátima Jacinto Ubillús, solicitó ante la Directora del CAR San Francisco de Asís - Cercado de Lima, señora Liliana Salvador Arroyo, una Licencia sin Goce de Haber, por el período comprendido del 16 al 30 de agosto de 2017, documento que fue derivado a la Sub Unidad de Potencial Humano mediante la Nota Informativa N° 225-2017/INABIF-USPPD-CSFA, siendo recibido el 15 de agosto de 2017;

Que, de la Hoja de Trámite del Expediente Administrativo se observa que la Sub Unidad de Administración Documentaria alcanzó dichos documentos a la Sub Unidad de Potencial Humano con fecha 15 de agosto de 2017, siendo que con fecha 27 de octubre de 2017 se derivó el expediente a la servidora Pilar Vila Huamán, de Asistencia CAS, con la indicación "14: Conocimiento y fines". En dicha oportunidad el señor Gilberto E. Romero Carcelén desempeñaba el cargo de Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano;

Que, el siguiente registro en la misma Hoja de Trámite, se observa que la servidora Pilar Vila Huamán, genera el Informe N° 069-2017/INABIF.UA-SUPH-PVH de fecha 30 de octubre de 2017, dirigido al Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano, con el cual alcanza copia del resumen de asistencia de la señora María de Fátima Jacinto Ubillús durante el mes de agosto de 2017, en el que se visualiza que la servidora hizo efectiva la licencia sin goce de haber por el periodo solicitado (16 al 30 de agosto de 2017);

Que, con Memorando N° 230-2017/INABIF.UA.SUPH, de fecha 11 de abril de 2018, la Sub Unidad de Potencial Humano, representada por el Coordinador de Potencial Humano, señor Juan Fernando Pacheco Durand, remite los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de Procedimiento Administrativo Disciplinario con la finalidad que *"de acuerdo a su competencia realice el deslinde de responsabilidades, de existir, por la solicitud de Licencia Extemporánea del personal CAS Fátima Jacinto Ubillús"*; tras lo cual se emite el citado Informe de Precalificación N° 187-2018/INABIF/STPAD, recomendando el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **Gilberto Enrique Romero Carcelén**, en su desempeño como Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano;

(...)

"d) La negligencia en el desempeño de sus funciones"

(...)



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

Nº 084

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

18 JUL. 2019

Lima,

Del descargo del servidor Humberto Martín Contreras Flores

Que, mediante comunicación de Descargos de fecha 29 de octubre de 2018, el servidor Gilberto Romero Carcelén señala que no le han sido alcanzados los antecedentes documentales citados en la carta N° 174 - 2018/INABIF.UA; no obstante lo cual, se procedió a describir el descargo respectivo. Cabe precisar, que a través de la Carta N° 105-2019/INABIF.UA, notificada el 06 de mayo de 2019, se indicó al servidor que conforme a lo previsto en el artículo 111° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2015-PCM: *“El servidor civil tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente”*, existiendo plena libertad del servidor para solicitar la documentación que en su oportunidad hubiere considerada necesaria para su defensa; no obstante lo cual se le alcanzaron copia de los actuados que dieron merito al inicio del procedimiento administrativo disciplinario instaurado en su contra.

Que, en cuanto a los aspectos mencionados en su descargo, el servidor Gilberto E. Romero Carcelén, describe lo siguiente: que se ha afectado los principios de razonabilidad y proporcionalidad; que no se advierten fundamentos que informen el por qué de la medida disciplinaria propuesta; que no desarrolla o al menos se hace referencia a los elementos de juicio que calificarían la presunta falta como muy grave y por lo tanto pasible de una sanción como la que se propone que es desproporcionada; que la vulneración del debido proceso adquiere mayor gravedad cuando en la imputación de cargos, se advierte que la tipificación de la posible sanción como de grave no obedecería a los criterios fijados en la normativa sobre la materia – Art 87° - Determinación de la sanción a las faltas – de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; que del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en forma alguna se sustenta que haya actuado con dolo o culpa o imprudencia, limitándose a afirmar la atención no oportuna de una solicitud de licencia, presentada en forma extemporánea; que, del tenor del proveído al pedido de licencia, debió haberse producido cuando el plazo de licencia ya había concluido, ya que se solicitó al servidor controlador de asistencia informe si la acción de personal sin goce de haber se había ejecutado.; que las razones de la dilación, no puede dar cuenta en razón al volumen de la documentación que ingresaba a la Sub Unidad de Potencial Humano;

Del análisis efectuado por el Órgano Instructor

Que, el artículo 129° del Reglamento General de la Ley Servir, señala que "Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), y a adecuar su Reglamento Interno de Trabajo al citado RIS, independientemente que la entidad se encuentre en el tránsito para la implementación de la Ley del Servicio Civil. En tanto no se realice la adecuación al RIS, la entidad puede continuar aplicando su RIT, sus normas reglamentarias u otros documentos internos como directivas que estén destinadas a fomentar y mantener la armonía entre los servidores y la entidad.





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

N° 034

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

18 JUL. 2019

Lima,

Que, el Órgano Instructor, luego de evaluar la documentación contenida en el expediente y los descargos presentados por el servidor imputado **GILBERTO ENRIQUE ROMERO CARCELÉN**, en el marco de la normatividad aplicable, considera que dicho servidor afectó los plazos establecidos para la gestión de una Licencia sin goce de haber, excediendo el plazo de cinco días que establece la normativa interna para solicitar su autorización por parte de la Dirección Ejecutiva, es decir lo previsto en el numeral 5.5.3.3. Permisos y Licencias del 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 de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057"⁴, aprobada por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 321 de 11 de abril de 2013;

Que, no obstante ello, de los actuados se evidencia que si bien la licencia solicitada comprendía del 16 al 30 de agosto de 2017, la solicitud respectiva y el documento que la contiene (Nota Informativa N° 225-2017/INABIF-SUPPD-CSFA del CAR San Francisco de Asís), fue presentada ante la Sub Unidad de Potencial Humano el 15 de agosto de 2017 a las 17:28 horas, es decir incumpliendo la presentación " (...) con una anticipación mínima de 72 horas de días hábiles, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados", es decir horas previas a la licencia solicitada.; asimismo, del numeral 5.5.3.3 Permisos y Licencias de la Directiva citada en el párrafo precedente, precisa que "Es responsabilidad de la Sub Unidad de Potencial Humano resolver y comunicar al personal CAS sobre su solicitud de licencia dentro del tercer día hábil siguiente de formulado. **En caso contrario se tendrá por aceptada la solicitud**". (Lo citado en negrita es agregado, para señalar que de los actuados se verifica que se aplicó para el presente caso),

Que, es necesario precisar que la servidora solicitante de la licencia no se vio afectada por cuanto del documento denominado "Resumen mensual de Asistencia y Permanencia del Personal CAS", presentado el 30 de octubre de 2017 por la responsable de asistencia CAS, se observa que la servidora María de Fátima Jacinto

4 (...)

Las Licencias serán otorgadas a partir de dos (2) días y hasta por noventa (90) calendarios. El trabajador tramitará su solicitud con una anticipación mínima de setenta y dos (72) horas de días hábiles, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados.

La licencia superior a cinco (05) días calendario, está sujeta a la autorización de la Dirección Ejecutiva.

.(...)



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

Nº 034

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

18 JUL. 2019

Lima,

Ubillús, registra que hizo uso de una Licencia sin goce de haber durante el lapso comprendido del 16 al 30 de agosto de 2017;

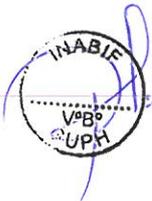
Que, con la finalidad de contar con antecedentes sobre sanciones disciplinarias que pudiera registrar el referido servidor, a través del Memorando N° 967-2019/INABIF.UA de 21 de mayo de 2019, la Unidad de Administración, Órgano Instructor, solicitó a la Sub Unidad de Potencial Humano informar sobre aquellas que pudieran obrar en el respectivo legajo, siendo que con Nota Informativa N° 506-2019/INABIF.UA.SUPH de 03 de enero de 2019, se informó que no existen documentos y/o antecedentes de sanciones disciplinarias recaídas en el servidor **GILBERTO ENRIQUE ROMERO CARCELÉN**;

Que, de la revisión de los actuados, se observa que efectivamente el servidor **Gilberto Enrique Romero Carcelén**, no cumplió con los plazos previstos en la Directiva interna para la tramitación de la licencia, responsabilidad que en parte se atenúa teniendo en cuenta que la solicitud fue presentada fuera del plazo establecido por la normativa interna "(...) con una anticipación mínima de 72 horas de días hábiles, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados", ya que fue recibida por la Sub Unidad de Potencial Humano a las 17:28 horas del 15.08.2017, previo al día de inicio de la licencia requerida por la servidora María de Fátima Jacinto Ubillús, (16 de agosto de 2017). A ello se agrega que la propia disposición interna señala que "Es responsabilidad de la Sub Unidad de Potencial Humano resolver y comunicar al personal CAS sobre su solicitud de licencia dentro del tercer día hábil siguiente de formulado. **En caso contrario se tendrá por aceptada la solicitud**", aspecto último que operó para el presente caso. Asimismo, la servidora hizo uso de la licencia solicitada y no hubo perjuicio económico o material en contra del INABIF. Finalmente, el servidor no registra antecedentes por sanciones disciplinarias que se hubieran impuesto por faltas disciplinarias;

Que, el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, respecto a la Presunción de Razonabilidad supone que "Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) el beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción, b) la probabilidad de detección de la infracción, c) la gravedad del daño d) el interés público y /o bien jurídico protegido, la reincidencia por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción, f) las circunstancias de la comisión de la infracción y g) la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor";

Que, por otro lado, en cuanto a la gradualidad de la sanción, cabe tener lo precisado en el Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC de 07 de enero de 2019, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el cual se precisa lo siguiente:

" 2.7 En ese contexto, se advierte que las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia. Por ejemplo, el titular de la entidad (órgano





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

N° 034

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

18 JUL. 2019

Lima,

sancionador de la sanción de destitución) podría imponer, previa motivación del apartamiento de la sanción recomendada por el órgano instructor, una sanción de suspensión o una amonestación escrita".

En razón de ello, la conclusión 3.2 del citado informe señala que:

"3.2 Las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución, podrían decidir a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia";

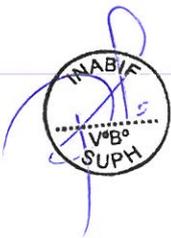
Que, la aplicación de una sanción administrativa constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración, que como toda potestad, en el contexto de un estado de derecho, está condicionada en cuanto a su propia validez al respecto de la Constitución, a los principios constitucionales y, en particular, a la observancia de los derechos fundamentales;

Que, en ese sentido, de los hechos, análisis y fundamentación de la documentación que obra en el presente Expediente Administrativo, la recomendación de la Unidad de Administración, en su calidad de ORGANISMO INSTRUCTOR en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, apartándose de la aplicación de sanción disciplinaria de Suspensión sin goce de remuneraciones por tres días, propuesta por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, contenido en el respectivo Informe de Precalificación, recomienda a la Sub Unidad de Potencial Humano en su calidad de Órgano Sancionador la imposición de la sanción de **Amonestación Escrita** en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario incoado al servidor **GILBERTO ENRIQUE ROMERO CARCELÉN** en su desempeño como Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano del Administración del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, conforme a los fundamentos contenidos en el respectivo informe;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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 y modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 92-2016-SERVIR-PE; de fecha 21 de junio de 2016; Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR-TSC de fecha 31 de agosto de 2016, Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC, del 10 de agosto de 2010; y la facultad establecida en la Resolución Ministerial N° 175-2019-MIMP;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- IMPONER LA SANCIÓN DISCIPLINARIA DE AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor **GILBERTO ROMERO CARCELÉN**, en su calidad de Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano de la Unidad de Administración, esto de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de presente resolución.





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

Nº 084

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

18 JUL. 2019

Lima,

Artículo 2°.- ENCARGAR a la Sub Unidad de Administración Documentaria notificar la presente Resolución al administrado, a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario y a las unidades de organización competentes del Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar -. INABIF para los fines pertinentes.

Artículo 3°.- PRECISAR que de conformidad a lo establecido en el artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el administrado podrá interponer recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo, dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación.

Regístrese y comuníquese.

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

.....
C.P.C. PATRICIA VERÓNICA LOYOLA RIOJA
Coordinadora de la Sub-Unidad de Potencial Humano