



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

Nº **239**

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

Lima, 04 DIC. 2019

VISTO:

La Resolución emitida por la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121 de fecha 13 de agosto de 2019 emitido por la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial Humano del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, Carta N° 004-2019/INABIF.UDIF de fecha 21 de marzo de 2019, emitidas por el Órgano Instructor-Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el Informe N° 189-2019/INABIF-UDIF-OIPAD-OSPAD de fecha 20 de junio de 2019 e Informe N° 036-2019/INABIF.UA-SUPH-AFRC de fecha 03 de diciembre de 2019;

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 sus nivel de gobierno y del régimen en que se encuentren;

Que, en mérito a la Resolución emitida por la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121, de fecha 13 de agosto de 2019, la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial Humano del INABIF, oficializa la sanción de amonestación escrita a la servidora **Luz Marina Paricahua Quispe** - Trabajadora Social de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias - INABIF, por haber incurrido en la falta tipificada en los numerales 5.7.1.4), 5.4.2.2) y 5.4.2.3) de la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos y Obligaciones del Personal Sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio del INABIF", regulado por el Decreto Legislativo N° 1057;

Que, con cargo de recepción de fecha 14 de agosto de 2019, se le notificó a la señora **Luz Marina Paricahua Quispe** la Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121, de fecha 13 de agosto de 2019;

Que, en mérito al Expediente N° 2019-032-E033756 de fecha 04 de setiembre de 2019, la señora **Luz Marina Paricahua Quispe** interpone su recurso de apelación contra la Resolución emitidas por la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121, estando en su derecho conforme lo establecido en el artículo 119° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057;

Que, conforme a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que indica: "*El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia (...)*", es así que la señora **Luz Marina Paricahua Quispe**, interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121 de fecha 13 de agosto de 2019, la misma que oficializa la sanción de amonestación escrita a la citada servidora;



Que, al respecto, es pertinente mencionar, que conforme a lo establecido en el numeral 95.1 del artículo 95° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el plazo para interponer un medio impugnatorio es de quince (15) días hábiles. En ese sentido, siendo la sancionada notificada con fecha 14 de agosto de 2019, con la Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121, habiendo interpuesto el recurso de apelación el día 04 de setiembre de 2019 se advierte que el referido recurso, ha sido presentado dentro del plazo establecido en el artículo 117° del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, la servidora **Luz Marina Paricahua Quispe** mediante su recurso de apelación, presentado con el expediente N° 2019-032-E033756 de fecha 04 de setiembre de 2019, refiere como fundamentos para la revocación de los mismos, los siguientes argumentos:

- a) Conforme se puede advertir a consecuencia del Contrato Administrativo de Servicio N° 05846-2017 de fecha 25 de julio de 2017, bajo el régimen laboral del D.L. N° 1057 – “Contrato Administrativo de Servicio” y sus modificatorias suscrito entre el INABIF y la recurrente, lo único que se ha establecido es que la impugnante debe prestar labor en un máximo de hasta 48 horas semanales, quiere decir máximo de 8 horas de lunes a sábado, pero en ningún extremo se establece el horario de ingreso o el de refrigerio o el de salida, o el de horas extraordinarias, circunstancias que la resolución impugnada no ha meritudo.
- b) Como es de verse el contrato es la expresión de voluntad de las partes contratantes tal como lo establece el artículo 1351° del Código Civil, establece lo siguiente: “Es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial; y se forma con la perfecta coincidencia entre la propuesta y la aceptación, buscando un equilibrio entre las partes contratantes presuponiendo la existencia de la llamada “paridad jurídica”. Por tanto, no se puede exigir como obligación lo que no está establecido en la expresión de voluntad contractual.
- c) Al respecto, en el tercer párrafo del considerando se señala que la Oficina de Control de Asistencia emite el Informe N° 018-2018/INABIF-UA-SUPH-PVH de fecha 22 de marzo de 2018 a la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial Humano la relación de las trabajadoras que han incurrido en tardanzas acumuladas en el mes de febrero de 2018; sin embargo, en ninguna parte de la resolución impugnada se señala que se haya hecho de conocimiento el horario de labor a los trabajadores, motivo por el cual considera que no se podrá sancionar algo que no se ha hecho de conocimiento a los servidores.
- d) La Resolución impugnada en el sexto párrafo de la parte considerativa señala lo siguiente: “ (...) habría quebrantado la Disposición establecida en el numeral 5.7.1.4, literal b) 5.4.2.3 y 5.4.2.2 de la Directiva 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” (...), toda vez que aún no se ha implementado el Reglamento Interno de Servidores Civiles, dispuesta por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento, asimismo se pretende asignar a la apelante el haber quebrantado lo señalado en los numerales 5.4.2.2 “Prestar sus servicios en forma puntual y diligente” y 5.4.2.3. “Cumplir puntualmente y en forma efectiva con el horario de trabajo y refrigerio” apreciándose que escapa de la verdad objetiva, ya que no ha meritudo, que durante el mes de febrero ha cumplido sus ocho horas de trabajo diario de acuerdo a la naturaleza de su labor tal como lo establece su contrato CAS, sobre lo prescrito en el numeral 5.7.1.4, literal b) “incurrir en más de seis (06) a diez (10) registros de tardanzas, durante un mes calendario”, es una interpretación subjetiva, ya que si de acuerdo a la naturaleza de su contrato en este no se establece el horario de trabajo, ni en otro documento de gestión sobre los contratos CAS, ni mucho menos la Entidad ha comunicado expresamente sobre el particular, solamente se establece la labor de 48 horas semanales, por tanto, entre la hora de entrada y de salida se computan las ocho horas de trabajo, teniendo como horario referencial las 08:00 am, entonces si no se tiene establecido en su contrato la hora de ingreso, como es que se puede computar las tardanzas.
- e) De igual manera en el párrafo once de la parte considerativa señala que “(...) se pudo constatar que los mismos no han acreditado de manera objetiva y documental justificación alguna de las tardanzas que se le imputan, quedando así acreditada la vulneración del artículo 89° del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 410-2006 de fecha 11 de agosto de 2006 (...).”

Que, sobre el particular, es menester indicar, que el artículo 119° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: *“El recurso de apelación se impondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental, dirigiéndose a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. (...)”*





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

Nº **239**

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

Lima, 04 DIC. 2019

Que, el recurso de apelación se impondrá cuando la impugnación se sustente en diferencia interpretación de las pruebas producidas. Al respecto el tratadista Morón Urbina, considera que: *"(...) la finalidad de este recurso es que el órgano jerárquicamente superior al que emitió la decisión impugnada controle, revise y modifique la resolución de la autoridad subordinada a éste, ya que el criterio por el cual, este recurso no se basa en nueva prueba, tal como sucede en el recurso de reconsideración, se debe a que se busca obtener un segundo parecer jurídico por parte de la Administración, sobre los mismos hechos del procedimiento previo. Por ello entonces, no requiere nueva prueba, dado que, la controversia se tratará exclusivamente de una revisión integral del procedimiento sobre la base de fundamentos exclusivamente de derecho (...)"*, pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su análisis" (subrayado nuestro);

Que, conforme el fundamento expuesto por la servidora señora Luz Marina Paricahua Quispe, pasaremos a desarrollar los puntos controvertidos, señalando lo siguiente:

- Respecto a los puntos a), b) y c) en cuanto que en ningún extremo del contrato se establece el horario de ingreso, refrigerio, salida y el de extraordinarias, es preciso hacer de su conocimiento que de la revisión exhaustiva de su contrato primigenio N° 05846-2017, en la Cláusula Octava, precisa lo siguiente: a) *Cumplir con las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como las normas y directivas internas vigentes de la entidad resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral*, siendo de aplicación para el referido caso materia de análisis de la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos y Obligaciones del Personal Sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio del INABIF", regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, modalidad que ostenta la referida trabajadora; asimismo, el literal b), precisa que es obligación del servidor cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique la entidad, motivo por el cual consideramos que, al desempeñarse en el cargo de trabajadora social, le corresponde asistir dentro del horario del personal administrativo; es decir, de 8:00 am hasta las 04:30 pm horas, tal como lo ha evidenciado su jefe inmediato, quien manifiesta que la apelante desde la fecha que ingreso a laborar a la entidad conocía el horario establecido por la propia entidad es de 08:00 am hasta las 16:30 pm horas, quedando así desvirtuado lo dicho por la apelante quien hace referencia que el horario es referencial. Aunado a ello, de la revisión del legajo de la servidora obran otras Resoluciones de la Sub Unidad de Potencial Humano las cuales son materia de apelación, documentación que demostraría la reincidencia en la falta administrativa en no cumplir estrictamente con el horario de trabajo, situación que es de conocimiento de esta Sub Unidad.
- Respecto al punto d) y e) hacemos de conocimiento que el Capítulo II Faltas Disciplinarias, considera que, al ser el RIS un documento de gestión para el ejercicio de la potestad disciplinaria respecto de faltas leves¹, ya que al no implantarse el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en nuestra entidad, aplicamos de



1 Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

manera supletoria las directivas internas de la entidad dentro del ejercicio de su potestad sancionadora, siendo del presente caso la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos y Obligaciones del Personal Sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio del INABIF, la misma que en su literal b), del numeral 5.7.1.4) de la precitada Directiva, señala que el incurrir de seis (06) a diez (10) registros de tardanzas durante el mes calendario, es susceptible de aplicar la sanción de amonestación escrita.

- Sobre la intencionalidad del Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano en aplicar desde un inicio la oficialización de la medida disciplinaria de amonestación escrita, precisamos que conforme a lo establecido en el artículo 89° de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, concordante con el numeral 17.2 y 17.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", indica que: ***"Corresponde al jefe de recursos humanos oficializar la sanción previo proceso administrativo disciplinario"***; tal como se ha seguido en el presente caso, conforme a la normativa en mención.
- Respecto a la carencia del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), aplicamos las Directivas internas de la entidad en el ejercicio de la potestad sancionadora, siendo del presente caso la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos y Obligaciones del Personal Sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio del INABIF, la misma que es aplicable para el personal bajo la modalidad de contratación del régimen laboral del D.L. N° 1057.

Que, en mérito a su petición sobre el uso de la palabra para su respectivo informe oral, es preciso señalar que, de conformidad a lo establecido en el numeral 8.2) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", esta señala que en la fase sancionadora del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para el caso de solicitar informe oral en el procedimiento que deviene de una sanción de amonestación escrita este deberá ser en la etapa de presentación del escrito de descargos;

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 89° de la Ley del Servicio Civil, señala: ***"(...) Que, para el caso de la amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario, siendo impuesta por el jefe inmediato, la sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, siendo además la apelación resuelta por el jefe de recursos humanos (...)"***. Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley, el procedimiento disciplinario para sanción de amonestación escrita incluye la participación del jefe inmediato del servidor como órgano instructor y órgano sancionador, oficializando la sanción el jefe de recursos humanos; es decir, tal como señala la propia normativa tanto el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y en última instancia el Tribunal del Servicio Civil, son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario;

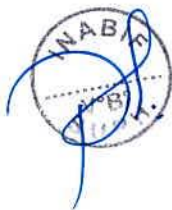
Que, mediante la interposición del Recurso de Apelación, tal como lo establece el artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444, aprobado mediante D.S. N° 004-2019-JUS de fecha 25 de enero de 2019, puede ser interpuesto cuando la pretensión del administrado se sustente en una diferente interpretación de las pruebas producidas o ante cuestiones de puro derecho. Para tales efectos, este recurso debe estar dirigido a la misma autoridad que emitió el acto, a fin de que éste eleve lo actuado al superior jerárquico, siendo del presente caso la Sub Unidad de Potencial Humano, quien conforme a lo expuesto en la presente resolución declara Improcedente el referido recurso;

Que, al no basarse el recurso de apelación en interpretación diferente ante cuestiones de puro derecho, máxime al haber desvirtuado los alegatos realizados por parte de la señora **Luz Marina Paricahua Quispe** - Trabajadora Social de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias - INABIF, se procederá a declarar **IMPROCEDENTE** el recurso de Apelación contra la Resolución emitida por la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121 de fecha 13 de agosto de 2019;

Que, del análisis a los actuados, se concluye que el recurso de apelación interpuesto por la señora **Luz Marina Paricahua Quispe** - Trabajadora Social de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias - INABIF, deviene en improcedente conforme lo previsto en el artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057;

Que, el recurso de apelación presentado por la trabajadora **Luz Marina Paricahua Quispe**, según los fundamentos expuestos, no se basa en cuestiones de derecho que puedan desvirtuar las pretensiones de la administrada, motivo por el cual se debe declarar improcedente el recurso de Apelación;

98.1. La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, su Reglamento y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.





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

Nº **239**

Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

Lima, 04 DIC. 2019

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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; y la facultad establecida en la Resolución Ministerial N° 175-2019-MIMP de fecha 28 de junio de 2019;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - DECLARAR IMPROCEDENTE el recurso de apelación interpuesto por la servidora Luz Marina Paricahua Quispe - Trabajadora Social de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias - INABIF, contra la Resolución emitida por la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121 de fecha 13 de agosto de 2019, conforme a los considerandos expuestos en la presente Resolución.

Artículo 2°. - ENCARGAR a la Sub Unidad de Administración Documentaria notificar la presente Resolución a la administrada y a los órganos competentes del INABIF para los fines pertinentes.

Artículo 3°. - PUBLICAR la presente Resolución en el Portal de Transparencia del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF.

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