

6

RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 556 -2018-GRJ/GGR

Huancayo, 20 DIC. 2018

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

AUTOS:

El informe N° 116-2017-GRJ-ORAF-ORH-UC, de fecha 19 de Setiembre de 2017; Informe N° 14-2018-GRJ-ORAF-ORH-UC, de fecha 08 de Febrero de 2018; y el Informe Técnico N° 20 - 2018-GRJ/ORAF/ORH/STPAD, de fecha 21 de Febrero de 2018, Resolución Sub Directoral Administrativa N° 128-2018-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 23 de Febrero de 2018; Escrito Descargo de la Servidora Julissa Carmen Velasco Tabra de fecha 08 de Marzo del 2018, Resolución Gerencial General Regional N° 153-2018-GRJ-GGR, Resolución Gerencial General Regional N° 443-2018-GRJ/GGR.

Identificación del servidor investigado:

Nombres	Cargo	Resolución	DNI
Sra, Julissa Carmen Velasco Tabra.	Personal Reincorporado a la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junin	Acta de Reincorporación	43583130

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que teniendo en cuenta los siguientes antecedentes documentales:

A.- Informe N° 116-GRJ-ORAF-ORH-UC, de fecha 19 de Setiembre del 2017, emitida por la Oficina de Unidad de Control de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín en el cual menciona que la servidora JULISSA CARMEN VELASQUEZ TABRA, personal reincorporado a la Sub Dirección de Recursos Humanos, no registra asistencia desde el 1° de Setiembre del 2017. Así mismo se comunica que a la fecha no se cuenta con ninguna Resolución emitida por el Poder Judicial para el desistimiento de la medida cautelar.

B.- Proveído de fecha 19 de Setiembre de 2017, del Sub Director de Recursos Humanos, a través del presente informe, señala: Pase a ST. Para su atención correspondiente.

C.- Informe N° 14-2018-GRJ-ORAF-ORH-UC, de fecha 08 de Febrero de 2018, en la cual la Bach H. Rocío Vilca Nonalaya, personal de la Unidad de Personal del GRJ, informa la asistencia de la administrada.

D.- Informe Técnico N° 20-2018-GRJ/ORAF/ORH/STPAD, de fecha 21 de Febrero de 2018; por el cual recomienda aperturar procedimiento administrativo disciplinario contra la siguiente servidora, Sra. Julissa Carmen Velasco Tabra, en su condición de personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín.

E.- Resolución Sub Directoral Administrativa N° 128-2018-GRJ-ORAF/ORH, se Resuelve Aperturar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora Sra. Julissa Carmen Velasco Tabra, en su condición de personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín.



GERENCIA GENERAL	
DOC. N°	3052841
EXP. N°	1993079

F.- Escrito de descargo de la Sra. Julissa Carmen Velasco Tabra de fecha 08 de Marzo de 2018.

SEGUNDO.- Que, según se desprende del proveído del Sub Director de Recursos Humanos, de fecha 19 de Setiembre de 2017, en mérito al Informe N° 116-2017-GRJ-ORAF-ORH-UC, se dispone: "Pase a ST. Par su atención correspondiente".

(...) III.- ANALISIS:

3.1.- Que con escrito de fecha 14 de Agosto del 2017; presentado por Julissa Carmen Velasco Tabra al Juez del Juzgado Transitorio de Trabajo de Huancayo en la que solicita desistimiento de medida cautelar por motivos familiares (fs. 2), Es así, al dar cuenta este recurso, mediante resolución N° 11 de fecha 23 de Agosto de 2017, en el Exp. Signado con número 02017-2013-84-1501-JR-LA-01, se ha dispuesto, que previamente cumpla el actor con apersonarse al local del Juzgado a efectos de legalizar su firma, con 28 de Agosto de 2017 (fs. 01) .

3.2.- Que, del escrito, de fecha de recepción 31 de Agosto de 2017; presentado por Julissa Carmen Velasco Tabra al Gobernador de Gobierno Regional Junín, hace de conocimiento del desistimiento de medida cautelar, presentada ante el Poder Judicial, y notificada vía Casilla Electrónica a la Entidad con fecha 28 de Agosto del presente año (fs. 05).

3.3.- Que, con reporte N° 253-2017-GRJ-PPR, de fecha de recepción 08 de Setiembre de 2017; el Abog. Jean Aubert Díaz Alvarado, Procurador Público Regional, comunica que se les ha notificado con la Resolución N° 11 de fecha 28 de Agosto de 2017, recaída en el Expediente N° 02017-2013-84-1501-JR-LA-01, demanda promovida por la Sra. Julissa Carmen Velasco Tabra, a través de la cual toman conocimiento que la recurrente presenta escrito ante el Juzgado competente, comunicando que se desiste de su medida cautelar, consecuentemente, comunica que el Juzgado Transitorio de Trabajo ha concedido la reposición laboral de la demandante, por tanto la conclusión de dicha reposición sólo puede ser concluida por otro mandato judicial, para que una vez notificada y ordenada su cumplimiento a la entidad Gobierno Regional de Junín, surta la efectividad del desistimiento de la medida cautelar y su ejecución en la vía administrativa. (fs. 06).

3.4.- Que, el informe N° 14-2018-GRJ-oraf-ORH-uc, de fecha 08 de Febrero de 2018, la Bach. Rocío Vilca Nonalaya, personal de la Unidad de Personal del GRJ, informa que:

"(...) La Servidora Carmen Julissa Velasco Tabra, registra asistencia hasta el 24 de Mayo del 2017 y mediante solicitud de fecha 30 de Mayo del 2017, solicita Licencia por salud por siete días, que, según R.D.A. N° 381-2017-GRJ/ORAF (fs.21); se le concede Licencia por motivos de salud con goce de remuneraciones por el periodo de 07 días, comprendidos entre el 25 al 31/05/2017.

Así mismo, mediante solicitud de fecha 19 de Mayo del 2017, solicita licencia sin goce de remuneraciones por (03) meses, a partir del 01 de Junio del 2017, Que según R.S.D.A N° 136-2017-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 04/10/2017 (fs. 17) se le concede licencia sin goce de remuneraciones por el periodo de 90 días, a partir del 01 de Junio hasta el 29 de Agosto del 2017. (...)" (fs. 14).

3.5.- Que, con Resolución N° 13 de fecha 06 de Diciembre de 2017 (extraída de la consulta de expedientes judiciales del Poder Judicial), en la cual el Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo, en el Expediente N° 02017-2013-84-1501-JR-LA-01; resuelve declarar improcedente el pedido de suspensión de la medida cautelar presentada por la demandante Julissa Carmen Velasco Tabra. (fs.23).

TERCERO.- Que dichos hechos de imputación se encuentran tipificado en los siguientes dispositivos legales: 85°, literales a),d), y q) – de la Ley 30057-Ley del Servicio Civil prescribe:

Artículo 85.- Son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a)



El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley su Reglamento, d) La negligencia en el desempeño de las funciones, y q) Las demás que señala la Ley”.

Norma que resulta concordante con lo establecido para el caso, en el acápite 98.3 del Art. 98° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. N° 040-2014-PC, que prescribe: 98.3. La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.

Esto al haber transgredido:

La Ley 27444, de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo IV.- Principio del Procedimiento Administrativo.

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo.

1.1.- Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respecto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.(...)

El Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín.

Artículo 36°.- Las inasistencias y tardanzas injustificadas serán reportados mensualmente para los descuentos de Ley, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa establecidas en las normas vigentes.

Artículo 43°.- El recurso humano, para hacer uso de la licencia, debe solicitarlo a su jefatura inmediata con la debida anticipación y contar con su autorización o de la superioridad inmediata (Anexo 1), requisito sin el cual no podrá iniciar el goce de la licencia. La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia; si el recurso humano se ausentara en tal condición, su ausencia se considerará como inasistencia injustificada, sujeto a descuento y sanción de acuerdo a Ley, salvo por motivo de enfermedad, de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente sustentada”.

CUARTO.- Que, conforme al literal a) del artículo 106° y 111° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el plazo para que los procesados presenten sus descargos en el proceso se deberá brindárseles el plazo de 5 días hábiles para que presenten sus descargos escritos ante el Órgano Instructor. Dicho plazo se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Así mismo, dicho plazo puede ser prorrogable hasta por el mismo periodo antes señalado debiendo ser justificable.

Que, en el presente caso, la administrada Julissa Carmen Velasco Tabra, fue notificado para que presente su descargo con fecha 01 de Marzo de 2018, conforme se tiene de la constancia de notificación de resolución N° 241°-2018-GRJ-SG; y estando a lo señalado líneas arriba, tenía plazo para presentar su descargo hasta el día 08 de Marzo, lo que se encuentra dentro del plazo.

Resulta importante dilucidar los argumentos facticos que se hace alusión a su descargo debiendo señalar: es menester indicar que el debido proceso según lo establecido la doctrina en forma consolidada, es un derecho fundamental de carácter instrumental, que se encuentra conformada por un conjunto de derechos esenciales (como el derecho de defensa, el derecho de aprobar, entre otros), que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento que se vean afectados por cualquier sujeto de derecho (Incluyendo el Estado), que pretenda hacer uso abusivo de esto. (Bustamante Alarcón Reynaldo, “El derecho a probar como elemento esencial de un proceso justo “Cit. Por Javier Dolorier Torres “Dialogo con la



Jurisprudencia". Con similar criterio Luis Marcelo de Bernardis define al debido proceso como el conjunto mínimo de elementos que debe estar presentes en cualquier clase de proceso para hacer posible la aplicación de la justicia en el caso concreto. Segundo.- Que habiendo sido notificada con Resolución N° 128-2018-GRJ-ORAF/ORH, cabe señalar que de manera verbal mi persona con el que fue en su momento jefe de recursos humanos Abog. Renato Rojas Hidalgo, le hice de conocimiento sobre la situación en la que estaba pasando y que me era imposible asistir de manera normal a mis labores, por lo que dicho jefe aceptó mi pedido de manera humana de no continuar laborando y se sobre entiende ello no debería de existir ninguna falta grave, ni nada por el estilo ya que solo mi persona se encuentra con medida cautelar, mas no con sentencia definitiva, por lo que no debería contar con ningún tipo de documento que acredite mi estado de salud, ya que me encuentro en planillas, ni mucho menos cuento con un seguro de ESSALUD, ya que recurrí a un médico particular afectaría mi economía, por lo tanto cabe resaltar que también en ningún momento se me hizo ninguna asignación de funciones, por lo que a usted señor Director, solicito se deje sin efecto dicha resolución donde se menciona Destitución, ya que no se puede sancionar con dicha medida a una trabajadora sin tener la Sentencia Principal, ya que esta se encuentra actualmente en Casación. Por lo tanto los cargos imputados se encuentra descritos en la Resolución N° 128-2018-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 23 de Febrero del 2018, que dio inicio al presente proceso administrativo disciplinario, actos que constituyen faltas de carácter administrativo, siendo así, estos argumentos expuestos solo deben de tomarse como meros argumentos ya que no presento prueba alguna que desvirtúe sus argumentos.



QUINTO.- Que, es pertinente considerar que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento, según el mérito de lo actuado; y habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico de los hechos, que llevan a la siguiente convicción:

A.- La falta disciplinaria imputable a la administrada, por la presunta irregularidad administrativa por acción y omisión en el ejercicio de sus funciones; la administrada Julissa Carmen Velasco Tabra, por haberse ausentado de su centro de trabajo en forma injustificada; es así, que según se aprecia del informe N° 116-2017-GRJ-ORAF-ORH-UC. De fecha 19 de Setiembre de 2017, e Informe N° 14-2018-GRJ-ORAF-ORH-UC, de fecha 08 de Febrero de 2018; ambos de la Oficina de la Unidad de Control y aludidos precedentemente; la administrada, no registra asistencia a su centro de labores desde el 11 de Setiembre de 2017; es decir, computada su inasistencia a la fecha ha faltado a laborar más de cinco meses y la única manera de que un servidor incurra en la falta de abandono de trabajo, es que su ausencia sea puesta en conocimiento del empleador exponiéndose las razones que la motivaron antes del tercer día de ausencia; pues sucedido el hecho, la entidad tiene la potestad de aplicar las acciones correspondientes y conforme a Ley.

a.- Sobre el particular, a la fecha no se ha cursado a esta Entidad ningún comunicado indicando un motivo justificado y razonable por el cual la administrada ha dejado de asistir a su centro de labores, incumpliendo con lo descrito en la normatividad antes aludida. Debiendo entenderse que las ausencias injustificadas, están relacionadas con el comportamiento personal del trabajador, esta falta se aplica cuando sin mediar causa relacionadas estrictamente con las de una suspensión legítima de la relación laboral, se sustrae de su prestación, inasistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificación.

b.- A los antes señalado, se debe hacer presente, que la administrada es personal reincorporada a la Entidad, a través de una Medida Cautelar ante el Juzgado competente del Poder Judicial, el mismo que se dio cumplimiento con el Acta de Reposición de fecha 31 de Enero de 2014 (visto la resolución N° 13 de fecha 06 de Diciembre de 2017, emitida por el Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo (fs. 23). Ahora bien; habiendo presentado su desistimiento de medida cautelar ante el Poder Judicial, esto no quiere decir, que esté justificada su inasistencia a laborar en la Entidad, por ende, al ser servidora repuesta en sus labores por mandato judicial, está también debe concluir por mandato

judicial; la misma que debe ser puesta a conocimiento de la Entidad, para recién surtir sus efectos del desistimiento de la medida cautelar y su ejecución en la vía administrativa; lo que no ha sucedido en actuados, debiendo advertirse, que en la Resolución N° 13 antes aludida, que resuelve declarar improcedente el pedido de suspensión de la medida cautelar formulada por esta administrada, en su cuarto considerando señala: "CUARTO: (...), se tiene, que habiéndose ya ejecutado el mandato cautelar, no procede efectuar suspensión de proceso cautelar, siendo absoluta responsabilidad del demandante asistir o no a su centro de trabajo y si bien es cierto que tiene problemas de salud que le limitan su concurrencia a su centro laboral, ello deberá hacerlo valer en forma legal correspondiente y no a través de suspensión de medida cautelar, que no se encuentra regulada en el presente caso". Consecuentemente, la administrada al no tener autorización expresa de licencia que justifique su ausencia a su centro de labores se considera como inasistencia injustificada.

B.- Respecto a la falta imputada como lo precisa la doctrina, se sancionan las ausencias injustificadas, porque implican que durante ellas, el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial; se debe precisar que la inasistencia al trabajo se refiere a su jornada completa y tal conducta incumplidora, precisa de ser repetida, continuada o intermitentemente y que la misma no ha sido causa de justificación. Que de los actuados adjunto, se aprecia que a la fecha esta servidora no ha cursado ninguna justificación por medio idóneo, así mismo se constata de los informes de la Unidad Control de Personal antes aludido; no registra asistencia un aproximado en su centro de labores, más de cinco meses, con lo cual se estaría materializando la comisión de las faltas anteriormente descritas.

Siendo así, estos hechos descritos, constituyen faltas de carácter administrativo; que no es más, "Toda acción u omisión voluntaria o no que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores", en el presente caso, se habría vulnerado el artículo 85°, letra a), j) y q) – Ley 30057 – Ley de Servicio Civil, que prescribe:

SEXTO.- Que, de lo colegido, la falta disciplinaria que sería imputable a la servidora Julissa Carmen Velasco Tabra, tendría sustento a la grave afectación a los bienes jurídicos protegidos por el estado; por cuanto, al haber sido personal reincorporada a la Sub Dirección de Recursos Humanos del GRJ, su función a desarrollar era de plena responsabilidad al ser esta la Unidad Orgánica en la cual se formula, dirige ejecuta y controla las estrategias, políticas, procesos técnicos y acciones de los recursos humanos del Gobierno Regional Junín, por ende, hacer abandono a su puesto de trabajo habría generado un grave riesgo a esta área, buscando un personal que pueda realizar estas funciones. Situación que habría generado una mala imagen a la Entidad, además de haberse agotado material humano, tiempo y servicio. Consecuentemente, por la forma, modo y circunstancias de cómo se suscitaron los hechos, se encuentra en curso dentro de lo establecido en los incisos a) y d) del Artículo 87, e Inc. b) del Artículo 88° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, concordados con numeral 98.3 del Art. 98 y Art. 92°, ambos del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. N° 040-2014-PC; concordante con el artículo 230° inciso 3 de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.

SETIMO.- Que en uso de las facultades otorgadas por la Ley del Servicio Civil y del Reglamento aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM y demás normas conexas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Imponer sanción administrativa disciplinaria de suspensión temporal de hasta por **trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones**, a la **Sra. Julissa Carmen Velasco Tabra**, en su condición de servidora de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución.



ARTÍCULO SEGUNDO.- De conformidad con el Art. 95° de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, la presente puede ser impugnada mediante el recurso de reconsideración o apelación dentro de quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- La Sub Dirección de Recursos Humanos oficializará la sanción a través del registro en su legajo del servidor y/o funcionario, procederá una vez notificada la presente resolución a la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones, destituciones y despido del SERVIR.

ARTÍCULO CUARTO.- Notificar la presente resolución a la parte interesada y órganos de la administración pertinente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.


GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
.....
Ing. Víctor Raúl Dueñas Capcha
GERENTE GENERAL REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
La que transcribe a Ud. para su conocimiento y fines pertinentes

HYO.

21 DIC 2018


.....
Abey A. Antonieta Vidalón Robles
SECRETARIA GENERAL