



Gobierno Regional Junín



Trabajando con la fuerza del pueblo!

RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N°499 -2019-GRJ/ORAF/ORH

Huancayo, 29 NOV. 2019

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTO:

El Informe N° 027-2019-ORAF/OGP, de fecha 18 de noviembre de 2019, Resolución Sub Directoral Administrativa N° 001-2019-GRJ/ORAF/OGP, de fecha 03 de octubre de 2019, Informe de Precalificación N° 0045-2019-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, de fecha 25 de setiembre de 2019 y;

CONSIDERANDO:

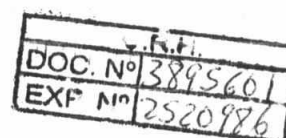
Que, es política del Estado y del Gobierno Regional Junín, adoptar las medidas correctivas a los actos administrativos irregulares que incurren los servidores de la Administración Pública, a fin de moralizar y mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la sociedad, en el ámbito de su competencia.

Que conforme lo dispone el primer párrafo del artículo 115 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil *"La Resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha Resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida"*;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, mediante Reporte N° 357-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM de fecha 28 de noviembre del 2018, la Coordinadora de Remuneraciones, Lic. Liliana Mucha Acosta, remite al Sub Director de Recursos Humanos de ese entonces, Lic. Víctor Ángeles Cárdenas, la relación de tardanzas excesivas que incurrió la servidora **NERY HUAMAN CASTRO** durante el mes de octubre del 2018, acción que efectuó en mérito al inciso b) del Artículo 111 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín; y este expediente a su vez fue remitido a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para que conforme a sus funciones precalifique las presuntas faltas administrativas y determine las responsabilidades administrativas que correspondan.

En ese sentido, antes de evaluar la presente falta incurrida por la presunta infractora, tipificado como incumplimiento injustificado del horario de trabajo, es preciso distinguir la jornada del horario de trabajo de nuestra Institución. Ello se encuentra regulado en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, que estipula que: *"El horario de trabajo es el siguiente: De Lunes a*





Gobierno Regional Junín



Trabajando con la fuerza del pueblo

Viernes, HORA DE INGRESO 8:00 a.m. y HORA DE SALIDA 17:30 p.m. REFRIGERIO: Su duración es de 90 minutos, periodo que debe ser utilizado dentro del horario comprendido entre las 12:45 horas hasta 14:45 horas; es decir el recurso humano que sale 12:45 pm debe retornar máximo a horas 14:15 pm, y el que sale las 13:15 pm, debe retornar máximo a las 14:45 pm (hora límite). Quienes ocupan cargos de confianza, por la naturaleza de sus funciones, desde el nivel F-4, pueden tomar su refrigerio en otro horario, sin sobrepasar los 90 minutos, debiendo garantizar el normal desarrollo de las actividades en su despacho”.

Que, habiéndose determinado el horario de trabajo de la Institución, esta parte procedió a revisar el Reporte N° 357-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM emitido por la Coordinadora de remuneraciones, donde se adjunta el **Cuadro de Relación correspondiente al mes de octubre del 2018**, en el cual se evidencia la siguiente información:

REGISTRO DE TARDANZAS DEL MES DE OCTUBRE – 2018 DEL GRJ

Apellidos y Nombres	Octubre	Observaciones
Nery Huamán Castro	5	Registra 05 tardanzas de los días 09,15,18,19, y 25 de octubre del 2018

Asimismo, la citada Coordinadora de Remuneraciones, precisa el tiempo de tardanza que incurrió la procesada en el **Cuadro de Relación correspondiente al mes de octubre del 2018**, donde se ha podido verifica lo siguiente:

Record de Tardanzas de la servidora **NERY HUAMAN CASTRO** – mes de octubre del 2018

FECHA	HORA
09/10/2018	08:03 a.m.
15/10/2018	08:02 a.m.
18/10/2018	08:09 a.m.
19/10/2018	08:02 a.m.
25/10/2018	08:01 a.m.

Que de lo anterior descrito y los medios probatorios que obran en el expediente como son la Relación de Tardanzas correspondiente al mes de octubre del 2018 del GRJ, se habría corroborado que la presunta infractora, ha incumplido injustificadamente el horario de trabajo en forma continua establecido en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, con lo cual habría incurrido en falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del citado Reglamento de



Gobierno Regional Junín



Trabajando con la fuerza del pueblo!

Control de Asistencia y Permanencia, donde dice que: ***"Son faltas de carácter disciplinario las siguientes: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario"***, de donde se colige que la procesada en cuestión, ha llegado tarde más de tres veces al mes a su centro de trabajo durante el mes de octubre del 2018, fuera del horario establecido, que es hasta diez minutos posteriores a la hora de ingreso tal como lo estipula el artículo 22 del citado Reglamento de Control de asistencia y Permanencia, en la fechas señaladas en los cuadros detallados en los párrafos precedentes.

Consecuentemente, no se ha salvaguardado los derechos e intereses de la Entidad; por cuanto con éste exceso de tardanzas acumuladas del administrado en su centro de trabajo, hubo una reducción proporcional de la contraprestación de la servidora por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en las jornadas de trabajo institucional; en el presente caso, ésta infracción laboral supone el quebrantamiento de una regla esencial en la Entidad, que no es más que iniciar las labores a la hora que se haya fijada. Situación que al final ha creado suspicacias y una mala imagen a la Entidad y sus representantes.



IDENTIFICACION DE LA FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.-

Que, doña **NERY HUAMAN CASTRO**, Asistente Administrativo de la Oficina de Gestión Patrimonial ha cometido falta administrativa tipificada en el Inc. n) del Art. 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, donde dice ***"Son faltas de carácter disciplinario: n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"***, ello porque ha incumplido con el horario de trabajo establecido en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, el cual señala que: ***"El horario de trabajo es el siguiente: De Lunes a Viernes, HORA DE INGRESO 8:00 a.m. y HORA DE SALIDA 17:30 p.m. REFRIGERIO: Su duración es de 90 minutos, periodo que debe ser utilizado dentro del horario comprendido entre las 12:45 horas hasta 14:45 horas; es decir el recurso humano que sale 12:45 pm debe retornar máximo a las 14:15 pm, y el que sale las 13:15 pm, debe retornar máximo a las 14:45 pm (hora límite). Quienes ocupan cargos de confianza, por la naturaleza de sus funciones, desde el nivel F-4, pueden tomar su refrigerio en otro horario, sin sobrepasar los 90 minutos, debiendo garantizar el normal desarrollo de las actividades en su despacho"***, con lo cual ha cometido falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del citado Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de nuestra Institución, donde dice que: ***"Son faltas de carácter disciplinario las siguientes: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario"***. Por tanto, existen causales suficientes para determinar la responsabilidad de la mencionada servidora, en aplicación al inciso b) del Art. 106° del D.S. N° 040-2014-PCM.



Gobierno Regional Junín



Trabaja Juntos con la gente del personal

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISION DE LA FALTA Y LOS MEDIOSPROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, efectivamente queda acreditado que la servidora **NERY HUAMAN CASTRO**, ha incumplido injustificadamente el horario de trabajo durante el mes de octubre del 2018 (Exceso de tardanzas), horario establecido en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N°552-2013-GRJ/PR, y ello queda corroborado conforme se denota del Reporte N° 357-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM de fecha 28 de noviembre del 2018, la Relación de Tardanzas correspondiente al mes de octubre del 2018 del Gobierno Regional Junín, conducta con lo cual ha cometido falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia antes mencionado, donde dice que: ***"Son faltas de carácter disciplinario las siguiente: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario"***.



Por tanto queda probado que la procesada en cuestión, **han llegado más de tres veces tarde a su centro de trabajo durante el lapso de un mes** (Octubre del 2018), consecuentemente, no se ha salvaguardado los derechos e intereses de la Entidad; por cuanto con éste exceso de tardanzas acumuladas del administrado en su centro de trabajo, hubo una reducción proporcional de la contraprestación del servidor, por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en las jornadas de trabajo institucional; en el presente caso, ésta infracción laboral supone el quebrantamiento de una regla esencial en la Entidad, que no es más que iniciar las labores a la hora que se haya fijada. Situación que al final ha creado suspicacias y una mala imagen a la Entidad y sus representantes.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Que, doña **NERY HUAMAN CASTRO**, Asistente Administrativo de la Oficina de Gestión Patrimonial, mediante escrito de fecha **17 de octubre de 2019, ha presentado su descargo** dentro el plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señalando como principales argumentos de defensa lo siguiente:

" Que respecto a la falta de carácter disciplinario cometido por haber llegado tarde a mi centro de trabajo durante el mes de octubre de año 2018 debo manifestar que en mi condición de personal reincorporado (a manera de conocimiento el personal reincorporado mismo está considerado en planillas como personal 276,728, cas) ni terceros ni en ningún otro régimen únicamente en la lista de pagos) 2) Los procedimientos disciplinarios que se instauran hasta el 13 de setiembre de 2014 se deben regir por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen ya sea 276,728 o CAS estas normas serán aplicables hasta la terminación del procedimiento en segunda instancia (en el cual mi persona no está reconocida en ningún hasta la fecha (...)) 3. Debo manifestar que mi persona no tuvo conocimiento del Reglamento de Control de Asistencia y permanencia del Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, por ende no tenía conocimiento de la falta que me imputan que es en el artículo 11° inciso b) incurrir en exceso de tardanzas por más de tres veces (03) veces al mes



Gobierno Regional Junín



Trabajando con la fuerza del pueblo!

calendario, son faltas disciplinarias además de las señaladas en el art. 28 del D.Leg 276, en el cual mi persona no está reconocida reglamento del control; asimismo debo manifestar que en la resolución N° 826-2019-GRJ-SG existe una posible sanción a la falta cometida que es la sanción de amonestación escrita, que no estoy de acuerdo, no se ha seguido el debido proceso va en contra del art. 118 del Reglamento mencionado (...) 118.1 por tardanza a) Primera reincidencia amonestación verbal por intermedio de la jefatura de oficina, b) segunda reincidencia, amonestación escrita; asimismo va en contra del Artículo 88° de la ley del servicio civil que señala que las sanciones de las faltas disciplinarias pueden ser las siguientes: i) Amonestación verbal o escrita (...) de lo manifestado líneas arriba debo manifestar que niego rotundamente haber recibido una amonestación verbal, de parte de la jefatura de la oficina por lo considerado un abuso de autoridad..."

Al respecto, debe tenerse en consideración que conforme la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a partir de su entrada en vigencia (5 de julio de 2013), son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, las disposiciones contenidas en el **Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador**, asimismo, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil establece que, a partir de su vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del servicio civil, asimismo 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 y vigente a partir del 25 de marzo de 2015, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador, bajo esta premisa advertimos del **Informe Escalonaria N° 018-2018-GRJ/ORAF/ORHCEP** de fecha 11 de junio de 2018 correspondiente a la servidora donde literalmente dice: **"Contratada por remplazo (D.Leg 276)"** consecuentemente, el argumento de la servidora sobre no estar considerada en ningún régimen laboral por haber sido reincorporada, no es cierto, permaneciendo su obligación de cumplir las reglas laborales señaladas en la Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, Reglamento de Control de Asistencia y permanencia del Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, por lo tanto tampoco queda exenta de responsabilidad ante su incumplimiento, pues su condición de reincorporada por mandato judicial no enerva la responsabilidad del servidor en caso cometa un falta pasible de sanción, quedando desvirtuada este argumento.

Respecto a su argumento de no tener conocimiento de la Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, Reglamento de Control de Asistencia y permanencia del Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, no es amparable porque esta norma **tiene rango de Ley**, consecuentemente de conformidad con el artículo 109° de la Constitución Política del Estado, establece que: **"La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario Oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte"** coligiendo la presunción de conocimiento de la ley, por lo que no es factible alegar desconocimiento para eximirse de responsabilidad.





Gobierno Regional Junín



Finalmente sobre, su argumento de que no habría sido sancionada verbalmente con anterioridad y por tanto no le corresponde ser sancionada con amonestación escrita, al respecto se acredita mediante Reporte N°357-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM emitido por la Coordinadora de remuneraciones, donde se adjunta el **cuadro de relación correspondiente al mes de octubre del 2018, que incurrió en tardanzas en cinco oportunidades en un periodo de un mes, sobrepasando la tolerancia y discrecionalidad para merecer amonestación verbal**, en aplicación al Principio de Razonabilidad estipulado en el numeral 3 del artículo 248° de la N°27444 que ha precisado que la potestad sancionadora de todas las entidades del Estado está regida, entre otros, por este principio que señala: "(...) 3. *Razonabilidad*. - 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;** (...) d) **El perjuicio económico causado**"; **advirtiendo perjuicio económico correspondiendo en este caso imponer la sanción de amonestación escrita y no amonestación verbal.**

Precisando, además que esta parte tiene la plena convicción de la responsabilidad del administrado quien ha incumplido injustificadamente el horario de trabajo el mes de octubre del 2018, al haber llegado tarde hasta en 05 oportunidades (Horario desde las 8.00 a.m hasta las 5:30 p.m, con un intervalo de almuerzo de 90 minutos), y ello queda corroborado con el **Reporte N° 357-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM de fecha 28 de noviembre del 2018**, conducta con lo cual habrían cometido falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia antes mencionado, donde dice que: **"Son faltas de carácter disciplinario las siguiente: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario"**.

Por tanto queda probado que la procesada en cuestión, **han llegado más de tres veces tarde a su centro de trabajo durante el lapso de un mes** (Octubre del 2018), consecuentemente, no se ha salvaguardado los derechos e intereses de la Entidad; por cuanto con éste exceso de tardanzas acumuladas del administrado en su centro de trabajo, hubo una reducción proporcional de la contraprestación del servidor, por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en las jornadas de trabajo institucional.

I

SANCION APLICABLE

Que la sanción a aplicarse con respecto a la infractora, se ha tomado en cuenta los criterios y condiciones establecidos en el literal a) del artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las cuales se detallan a continuación:

"a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado"

Estos excesos de tardanzas cometidos por parte de la infractora durante el mes de octubre del 2018, generó una reducción proporcional de la contraprestación de la servidora,



Gobierno Regional Junín



¡Trabajando con la fuerza del pueblo!

por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en las jornadas de trabajo institucional; situación que ha resquebrajado la buena imagen institucional del Gobierno Regional Junín.

Que en ese sentido, en el marco del artículo 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil, se dispone para la conducta infractora en que ha incurrido la servidora **NERY HUAMAN CASTRO**, la sanción de **Amonestación Escrita**.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: IMPONER SANCION DISCIPLINARIA DE AMONESTACION ESCRITA a doña **NERY HUAMAN CASTRO**, Asistente Administrativo de la Oficina de Gestión Patrimonial, por haber incurrido en falta de carácter administrativo disciplinario denominado como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, el cual está tipificado en el Inc. n) del Art. 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como por los demás fundamentos expuestos en la parte considerativa del presente acto.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Sub Dirección de Recursos Humanos, **OFICIALIZAR** mediante Acto Resolutivo la presente sanción disciplinaria, ello en observancia del artículo 89 de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Ley N° 30057.

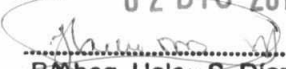
Regístrese, Comuníquese y Archívese.


Abog. RODRIGO LUYA PÉREZ
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL JUNIN

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lo que transcribo a Ud. para su
conocimiento y fines pertinentes

HYO.

02 DIC 2019


B/Abog. Helen S. Díaz Herrera
SECRETARIA GENERAL

