



1750537
872187

RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 002 – 2016 – GRJ/ORH

Huancayo, 31 OCT 2016

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

VISTOS:

El Informe N° 007-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Memorando N° 822-2015-GRJ/ORAF, de la Dirección Regional de Administración y Finanzas; y el Informe Técnico N° 107 - 2016-GRJ/ORAF/ORH/STPAD, y los datos generales del proceso:

Datos del procesado:

APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO	DESDE	HASTA	DIRECCION	RESOLUCION	DNI
Luis Enrique Melgar Asención	(vigilante) Reincorporado En la DRTPE	10/06/2011	21/06/2015	Prolongación Huánuco 246- Huancayo.	Acta de Reposición	07644192

CONSIDERANDO:

DE LOS HECHOS:

Que, según se tiene del Informe N° 007-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR., de fecha 20 de octubre de 2015, emitida por la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobernador del Gobierno Regional de Junín, los cargos imputados; consiste en que:

"(...) Se ha verificado las presuntas faltas disciplinarias sobre Abandono Laboral del personal reincorporado por mandato judicial Don LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN. Informe emitido por la Oficina Técnica Administrativa, del cual se desprende que dicho servidor habría incurrido en la comisión de Faltas de Carácter Disciplinario, tipificadas en el Inc. a) y j) del Art. 85 de la Ley N° 30057; inc. a) "El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento"; j) "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos...". Al no registrar desde el mes de junio a la fecha su asistencia. Informe que se emite en mérito a lo siguiente:

1.- Que, se tiene presente la Resolución Directoral Administrativa N° 194-2015-GRJ/ORAF, de fecha 28-05-2015, por la cual se Concede en Vía de Regularización la licencia sin goce de remuneración por 90 días consecutivos del 06 de marzo al 05 de junio de 2015.

2.- Que, el personal reincorporado por mandato judicial presenta solicitud sobre licencia sin goce de haber con fecha 20 de Julio del 2015, el mismo que fue respondido por el Director de Recursos Humanos con CARTA N° 224-2015-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 22 de Julio del 2015, comunicándole que no se ha seguido con el procedimiento regular.

3.- Que, con fecha 24 de julio del 2015, el trabajador reincorporado Solicita Licencia por un Año Sin Goce de Haber por Estudios No Oficializados, haciendo referencia que se le otorgó licencia del 05 de marzo al 05 de junio del 2015, señala textualmente que; "...en donde hasta la fecha en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, no cuento con asignación de cargo u otro", Totalmente falso ya que al no asistir a laborar normalmente, al trabajador no se le ha podido notificar personalmente el Memorandum N° 195-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, por la cual y en cumplimiento a la sentencia de reincorporación se le asigna el cargo de VIGILANTE, conforme a mandato judicial.





4.- Que, con CARTA N° 027-2015-GRJ-GRDS-DRTPE-DR, se denegó su solicitud por ser en vía de regularización y al existir necesidad en el servicio, además se le hizo de conocimiento que la sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia.

5.- Que, con fecha 07 de agosto del 2015, el recurrente presenta Recurso de Apelación contra la Carta N° 027-2015-GRJ-GRDS-DRTPE-DR, del mismo se desprende que el recurrente ha actuado de mala fe, al interponer dos solicitudes el primero con fecha 20 de julio del 2015, solicitando licencia por un año desde el 21 de julio del 2015 hasta el 20 de julio del 2016, la segunda solicitud de fecha 24 de julio del 2015, viene requiriendo licencia sindical desde el 21 de julio hasta el 07 de agosto del 2015, demostrándose con ello que el recurrente hace pedidos simultáneos, como una especie, de que solicitud le sale a su favor, sin tener en cuenta que se le ha notificado que los mismos no reúnen los requisitos y en otros se le deniega el pedido.

6. Que, con fecha 18 de Agosto, se le cursa Carta N° 030-2015-GRJ-GRDS-DRTPE-DR, por la cual de conformidad con lo dispuesto por el Art. 206°, numeral 206.2 de la Ley N° 27444 que regula la Ley de Procedimiento Administrativo General, advirtiéndose que el recurso de apelación incoado contra una carta de mera canalización y trámite administrativo, no determina la imposibilidad ni indefensión al administrado; procediendo a rechazar la apelación planteada.

7.- Con fecha 01 de setiembre se toma conocimiento la Resolución Directoral Administrativa N° 454-2015-GRJ/ORAF, por la cual se Declara Improcedente, la licencia sindical del personal reincorporados por mandato judicial considerando los cinco días de inasistencia del 08 al 12 de junio del 2015.

8.- Que, hasta la fecha el personal reincorporado por mandato judicial Don JULIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN, REINCORPORADO COMO VIGILANTE, no se reincorpora a sus labores (...) que según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo (...).

9.- Que, se deberá tener en cuenta que, el Servidor LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN, dejó de asistir a sus labores, sin contar con la resolución correspondiente que le otorgue la licencia correspondiente (...);

10.- Que, así mismo, también se evidencia que en el presente caso que el personal reincorporado por mandato judicial Don LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN, su conducta descrita al interponer escritos simultáneos, como una especie de –ruleta rusa al esperar cuál de ellos le resulta favorable – evidencia que existe un Ejercicio Abusivo de un Derecho, (...).

DE LOS ANTECEDENTES:

De los antecedentes y documentos que dieron origen al inicio del proceso:

De la revisión a la documentación remitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Informe N° 007-2015GRJ/GRDS/DRTPE/DR, de fecha 20 de octubre del 2015; solicita: se dé inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil.

Análisis de los documentos y medios probatorios que sirven de sustento para la toma de decisión:

El Informe N° 004-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA/PLHT; de fecha 12 de octubre de 2015, suscrita por el Técnico Administrativo Oficina Técnica Administrativa de la DRTPE; informando sobre la asistencia y permanencia del señor Luis Enrique Melgar Asención, durante el periodo de enero a setiembre del año 2015, que a continuación se detalla:

- | | |
|-----------|-----------------------------------|
| - Enero | 19 días laborados. |
| - Febrero | 20 días laborados. |
| - Marzo | 02 días laborados y con licencia. |
| - Abril | Licencia sin goce de haber. |





- Mayo Licencia sin goce de haber.
- Junio No registró asistencia.
- Julio No registró asistencia.
- Agosto No registró asistencia.
- Setiembre No registró asistencia.

Reporte N° 058-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, de fecha 17 de junio de 2015; emitida por la abogada Elizabeth V. Valle Vila, Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; dirigida al Abog. Fredy Fernández Huauya, Sub Director de Recursos Humanos, informando lo siguiente:

Con solicitud de fecha 04 de marzo el Sr. Melgar solicito licencia sin goce de haber, del 06 de marzo al 06 de junio del 2015, debiendo reincorporarse a sus labores el día lunes 08 de junio.

El 08 de junio presenta su solicitud de licencia sindical con goce de haber des el 08 de junio al 12 de junio, documento que fue respondido con Carta N° 021-2015-DRTPE-GDS-GRJ a efectos de que canalice su pedido ante su Despacho y comunique a esta Dirección su Resolución de autorización.

El 15 de junio pone en conocimiento el permiso por licencia sindical solicitado a su Despacho.

En conclusión, el Sr. Melgar desde el 08 de junio a la fecha no asiste a laborar, tampoco comunicó la resolución de la autorización de su licencia.

Memorandum N° 195-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, de fecha 15 de junio de 2015; emitida por la abogada Elizabeth V. Valle Vila, Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; dirigida al Administrado Luis Enrique Melgar Asención, informando; que en cumplimiento a la sentencia de reincorporación a su cargo de VIGILANTE, razón por lo que a partir de la fecha se le asigne dicho cargo, quedando sin efecto documentos de cargos anteriores al presente, labores que cumplirá conforme a las normas legales del caso, en coordinación con su jefe inmediato. Su cumplimiento es bajo responsabilidad.

TIPIFICACION DE LA FALTA:

Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por los hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento.

Conforme se desprende del Informe N° 007-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR., de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, y demás actuados adjuntos a la presente; estos hechos constituirían 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 ha vulnerado el artículo 85, letra a), j), y q) de la Ley 30057 - Ley de Servicio Civil, que prescriben:

Artículo 85, letras a), d) y q) - Ley 30057-Ley de Servicio Civil

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 señale 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.

Vulnerándose lo dispuesto en el artículo 36° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, que prescribe: *Las inasistencias y tardanzas injustificadas serán reportadas mensualmente para los descuentos de ley, sin perjuicio de la responsabilidad administrativas establecidas en las normas vigentes.*

En ese sentido el artículo 43° de éste mismo Reglamento, señala: *"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, 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, sujeta a descuento y sanción de acuerdo a ley, salvo por motivos de enfermedad, de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente sustentada"*



Los hechos investigados, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley 30057, Ley de Servicio Civil (LSC), por cuanto el Proceso Administrativo Disciplinario (PAD), se ha instaurado después del 14 de setiembre de 2014, fecha en que ha entrado en vigencia ésta ley. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos.

El Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, permite al Secretario Técnico (ST), investigar de oficio cuando existan indicios razonables sobre la comisión de una falta.

SUBSUNCION DE LOS HECHOS A LA NORMA.-

Que, en la Sentencia N.° 090-2004-AA/TC, el Tribunal ha expresado que: "(...) el deber de motivar las decisiones administrativas alcanza especial relevancia cuando en las mismas se contienen sanciones". En la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes.

Que, estando a los hechos expuestos, teniéndose a la vista el Informe N° 007-2015/GRJ/GRDS/DRTPE/DR, de fecha 20 de octubre de 2015, y el Informe N° 004-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA/PLHT, de fecha 12 de octubre de 2015; a ello, adjunto el cuadro de las observaciones del personal reincorporado, en cuanto al registro de asistencia en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que el imputado Luis Enrique Melgar Asención como vigilante de dicha entidad, no registra asistencia a partir del 22/06/2015 al 30/09/2015; es decir, éste administrado ha faltado a laborar a su centro de labores a la fecha de emisión del Informe N° 007-2015/GRJ/GRDS/DRTPE/DR, cuatro meses aproximadamente; 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 sanciones correspondiente y conforme a Ley.

Sobre el particular, a la fecha no se ha cursado a esta Entidad ningún comunicado indicando un motivo justificado y razonable por el cual éste administrado ha dejado de asistir a su centro de labores, más aún, teniéndose el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional de Junín. Debiendo entenderse, que las ausencias injustificadas, están relacionadas con el comportamiento personal del trabajador, esta falta se aplica cuando, sin mediar causas relacionadas estrictamente con las de una suspensión legítima de la relación laboral, se sustrae de su prestación, inasistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificatoria.

Que, tal y 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. Que, 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 adjuntos se aprecia que a la fecha éste servidor no ha cursado ninguna justificación por medio idóneo, así mismo se constata del Informe de la Unidad Control de Personal antes aludido; no registra asistencia un aproximado en su centro de labores un año aproximadamente, con lo cual se estaría materializando la comisión de las faltas anteriormente descritas.

Que, estando a lo antes colegido, la falta disciplinaria que sería imputable al servidor Luís Enrique Melgar Asención; tendría sustento a la grave afectación a los bienes jurídicos protegidos por el Estado; por cuanto, estando en el cargo de vigilante de una entidad pública, que era su función la seguridad en las posibles agresiones de los bienes y personas de ésta entidad; su inasistencia, habría generado un grave riesgo a esta seguridad y generado perjuicio económico a la entidad, para que otro personal cubra éste cargo. Siendo así, la posible sanción a la falta cometida sería **destitución**, conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 88°, de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil; acápite 98.3 del art. 98°, y artículo 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.

ORGANO INSTRUCTOR.-

Que, el Órgano Instructor Competente para disponer el Inicio del PAD; es el Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín.

PLAZO DE PRESENTACION DE DESCARGO:

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 brindar a los procesados el plazo de cinco (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. Asimismo, dicho plazo que puede ser prorrogable debiendo ser justificable.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PROCESADO:

Que, conforme al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, son derechos y obligaciones de los servidores, los siguientes:

“Artículo 96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce





de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

Artículo 96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

Artículo 96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.”;

Que, teniéndose en cuenta lo recomendado por la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Junín y estando a lo dispuesto por esta Sub Dirección de Recursos Humanos, y;

En uso de las facultades y atribuciones otorgadas por la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria mediante Ley N° 27902, concordante con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APERTURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el siguiente servidor:

- ✓ **Luis Enrique Melgar Asención**, como trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín; por haber incurrido en presunta falta administrativa conforme lo establece Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, precisados en los literales: *a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento; j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios; y q) Las demás que señale la ley.*

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR el presente acto administrativo al servidor comprendido en el procedimiento que se está instaurando, otorgándoles el plazo que señala el artículo 106° y 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, a fin de que efectúe los descargos que estime conveniente, garantizando así el derecho de defensa y el debido procedimiento.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR al Área de notificaciones el diligenciamiento de la presente Resolución, conforme a la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y su modificatoria mediante Decreto Legislativo N° 1029.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE

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

Abog. RENATO JOSUE ROJAS HIDALGO
Sub Director de Recursos Humanos
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

HYO. 31 OCT 2016
Abog. A. Antonieta Vidalón Ruelas
SECRETARIA GENERAL