



# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL



RESOLUCION GENERAL REGIONAL N° 104 2017-GR.APURIMAC/GG

Abancay, 15 MAR. 2017

VISTO:

El Informe N° 142 -2017-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 14 febrero del 2017, a través del cual la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, en su calidad de Órgano Instructor, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor Herbert Rossel QUINTANA LEIVA.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, desde el 14 de setiembre de 2014 se encuentra vigente el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el mismo que es aplicable a las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual contiene las normas sustantivas y procedimentales del Procedimiento Administrativo Disciplinario regido por la mencionada Ley;

Que, mediante Informe N° 658-2016-GRAP/07.DR.ADM de fecha 03 de octubre del 2016, la Dirección Regional de Administración informa a la Gerencia General Regional, respecto a lo advertido por la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, que a través del Informe N°1287-2016-GRAP/07.01/OF.RR.HH, da cuenta sobre la negativa del servidor civil Herbert Rossel QUINTANA LEIVA de constituirse a su puesto de trabajo en la Gerencia Sub Regional de Antabamba.

Que, con Proveído de fecha 04 de octubre del 2016 - con Expediente N° 6261 - la Gerencia General Regional del GRAP, dispone a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Apurímac, proceda conforme a sus atribuciones por el abandono de trabajo acontecido por el servidor Herbert Rossel QUINTANA LEIVA.





# GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

## GERENCIA GENERAL

104



Que, mediante Informe de Precalificación N° 001 -2017-STPAD de fecha 11 de enero del 2017, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Apurímac, recomienda a la Dirección de Recursos Humanos y Escalafón, instaurar proceso administrativo disciplinario en contra del servidor Herbert Rossel QUINTANA, por la vulneración del inciso j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", el cual señala que es considerado como falta grave; "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 (180) días calendario".

Que, en el precitado informe se da cuenta sobre razones por el cual se recomendó el inicio de proceso administrativo disciplinario en contra del servidor, señalándose que mediante ACTA DE ENTREVISTA FISCAL de fecha 07 de julio del 2016, se acordó otorgar temporalmente al señor Herbert Rossel QUINTANA LEIVA la plaza STA N° 006 de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, acurdo que fue aceptado por el propio trabajador. Asimismo, se acordó con la aceptación del trabajador, que DE EXISTIR UNA PLAZA EN LOS PLIEGOS DE SECTORES Y/O UNIDADES EJECUTORAS del Gobierno Regional de Apurímac, se le asignara dicha plaza, aclarando que el contrato será a plazo fijo, acto que fue suscrito por el trabajador, su abogado, el Jefe de Recursos Humanos y Escalafón, Procurador Público, Directora Regional de Administración y representante del Ministerio Público.



Que, en ese sentido, con Informe N° 1287-2016-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 28 de setiembre del 2016, la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, informó a la Dirección Regional de Administración que, mediante Oficio N° 074-2016-GRAP/S.R.ANTO-G la Gerencia Sub Regional de Antabamba, solicitó el desplazamiento de un personal regulado dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 276, a efectos de que brinde servicios en el área de patrimonio y contabilidad de dicha Unidad Ejecutora.



Que, ante el requerimiento formulado por la Gerencia Sub Regional de Antabamba, mediante memorando N°226-2016-GR.APURIMAC/DR.ADM.D.RR.HH, la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, le comunicó al servidor Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, que a partir del 01 de setiembre del 2016, deberá cumplir con las funciones administrativas en la Gerencia Sub Regional de Antabamba, en cumplimiento del Acta de Entrevista Fiscal de fecha 07 de julio del 2016 - por las cuales se le otorga una plaza presupuestada de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo 276. Sin embargo, advierte que el trabajador habiendo tomado conocimiento del contenido del antes citado documento, se rehusó a firmar el cargo respectivo, motivo por el cual se notificó mediante conducto notarial con fecha 05 de setiembre del 2016.



## GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC GERENCIA GENERAL

104



Que, asimismo se advierte, que mediante Informe N° 002-2016-GRAP/GG/S.R.ANT-G de fecha 19 de setiembre del 2016, el Gerente Sub Regional de Antabamba, vuelve a informar que el señor Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, no se hizo presente a la Sub Región de Antabamba, conforme se estableció en el Memorando N°226-2016-GR.APURIMAC/DR.ADM-D.RR.HH.

Que, finalmente el Gerente Sub Regional de Antabamba, vuelve a informar mediante Informe N° 005-2016-GRAP/GG/S.R.ANT-G de fecha 31 de octubre, que a la fecha el señor Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, no se hizo presente a la Sub Región de Antabamba.

Que, en ese mismo documento, se ha señalado que para cumplir con lo acordado en el ACTA DE ENTREVISTA FISCAL de fecha 07 de julio del 2016, el Gobierno Regional de Apurímac expidió la Resolución Gerencial General Regional N° 427-2016-GR.APURIMAC/GG de fecha 26 de octubre del 2016, mediante el cual se dispuso en su ARTÍCULO PRIMERO: Contratar bajo la modalidad de plazo fijo a don Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, Especialista Administrativo III, Nivel Remunerativo SPC, Plaza N° 178 de la Gerencia Sub Regional de Antabamba del Gobierno Regional de Apurímac, que se encuentra vacante y presupuestada en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad.

Que, el precitado acto resolutivo fue impugnado por el servidor, expidiéndose la Resolución Ejecutiva Regional N° 501-2016-GR.APURIMAC/GR de fecha 23 de diciembre del 2016, disponiendo en su ARTICULO PRIMERO declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por el servidor Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, en el sentido que se le reconozca los mismos derechos que le corresponde a un trabajador contratado del Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, ya que se encuentra dentro de los alcances de la Ley N° 24041. DISPONIENDO que la reposición del accionante sería similar que venía desempeñado, en cumplimiento de la Sentencia y Aclaratoria del expediente N° 00188-2011-0-0301-jm-ci-01, como Especialista Administrativo II, Nivel Remunerativo SPC, Plaza N° 178 de la Gerencia Sub Regional de Antabamba del Gobierno Regional de Apurímac, que se encuentra vacante y presupuestada en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad, en condición de contratado para labores permanentes regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.

Que, en mérito de lo estos hechos expuestos, mediante Carta N° 002-2017-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 12 de enero del 2017, la Dirección de Recursos Humanos y Escalafón apertura proceso administrativo disciplinario en contra del servidor civil Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, por la vulneración del inciso j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", el cual señala que es considerado como falta grave; "Las ausencias injustificadas por más de tres (3)





## GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC GERENCIA GENERAL



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 (180) días calendario".

Que, en el documento se le imputo al trabajador que, éste tenía pleno conocimiento respecto a la disposición de constituirse a la Gerencia Sub Regional de Antabamba, y que a pesar de ello habría hecho caso omiso de la disposición emanada, lo que configuraría una ausencia injustificada por NOVENTA Y DOS (92) días laborables, el cual se computa desde la disposición emanada por la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón hasta la expedición del informe de la Secretaría Técnica del PAD, conforme se detalla a continuación:

Año 2016	Setiembre - 19 días laborables	Octubre - 21 días laborables	Noviembre - 22 días laborables	Diciembre - 22 días laborables
Año 2017	Enero - 8 días laborables			
	TOTAL- 92 DIAS LABORABLES			

Que, al respecto el Artículo 11° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que; El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa, vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto.

Que, así mismo el literal 16.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, señala que; Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111° del Reglamento. La solicitud de



## GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC GERENCIA GENERAL

104



prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.

Que, ese sentido dentro del plazo señalado por ley el servidor presentada el documento s/n de fecha 17 de enero del 2017, a través del cual efectúa sus descargos respecto a las imputaciones formuladas en la Carta N° 002-2017-GRAP/07.01/OF.RR.HH de fecha 12 de enero del 2017.

Que, en su descargo el servidor refiere que, el Memorando N° 226-2016-GR.APURIMAC/DR.ADM.D.RR.HH de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, por el cual se dispuso que a partir del 01SET2016 debería cumplir las funciones administrativas en la Gerencia Sub. Regional de Atabamba, en cumplimiento del Acta Fiscal de fecha 06JUL2016, recae en NULO DE PLENO DERECHO, por vulnerar la autoridad de cosa juzgada, de igual manera aduce que los documentos en los que se basa su ROTACION a la Gerencia Sub. Regional de Atabamba, son NULAS DE PLENO DERECHO, por estar incurso en el inciso 1 del Artículo 10° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, además de vulnerar lo ordenado en el Artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Artículo 46° del Decreto Supremo N° 013-2008-JUS. De igual manera señala, que la Sentencia N° 279-2016, la Resolución N° 35 y la Resolución N° 49 dictadas en el Expediente N° 188-2011, son actos judiciales cuya garantía judicial debe ser velada por el Estado a favor del recurrente, es que la ejecución de la Resolución Judicial sea materializada tal como expresa las sentencias, más aún cuando han venido en ejecutoriadas, de igual manera refiere que la Resolución N° 52 de fecha 24NOV2016 ha declarado consentida en todos sus extremos la Resolución N° 49 de fecha 03OCT2016, por lo que los actos administrativos que sirven de base para la apertura del proceso administrativo disciplinario son ilegales y nulos de pleno derecho, consecuentemente la apertura del proceso se encuentra viciado.

Que, este sentido, el Órgano Instructor, señala que de los antecedentes que obran en el expediente administrativo, se advierte que el procesado no asistió a laborar a la Entidad desde el 01 DE SETIEMBRE DEL 2016, fecha en la que debió haberse constituido a la Gerencia Sub Regional de Antabamba, conforme lo disponía el Memorando N°226-2016-GR.APURIMAC/DR.ADM.D.RR.HH, de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, de conformidad con lo acordado en el ACTA DE ENTREVISTA FISCAL de fecha 07 de julio del 2016.

Que, asimismo señala que en lo que concierne a las disposiciones judiciales descritas por el servidor por el servidor en su descargo, se puede apreciar la Entidad ha cumplido en todo momento con lo dispuesto en dichas Sentencias Judiciales, habida cuenta que el servidor antes de la diligencia fiscal se encontraba laborando en la Dirección de Supervisión, Liquidación y Transferencia de Proyectos de





## GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC GERENCIA GENERAL

Inversión, percibiendo mensualmente sus remuneraciones conforme a Ley. No habiéndose vulnerado sus derechos como trabajador.

Que, de igual manera indica, que fue a pedido del propio servidor, que a través de la diligencia llevado a cabo ante el Ministerio Público, solicitó se le proporcione una plaza a plazo fijo, suscribiéndose para tal efecto el ACTA DE ENTREVISTA FISCAL de fecha 07 de julio del 2016, acordándose otorgarle temporalmente la plaza STA N° 006 de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Y que DE EXISTIR UNA PLAZA EN LOS PLIEGOS DE SECTORES Y/O UNIDADES EJECUTORAS del Gobierno Regional de Apurímac, se le asignara tal plaza, acto de compromiso que fue suscrito por el TRABAJADOR, su ABOGADO, el Jefe de Recursos Humanos y Escalafón, Procurador Público, Directora Regional de Administración y representante del Ministerio Público.

Que, como muestra del cumplimiento del compromiso instituido en el ACTA DE ENTREVISTA FISCAL, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 266-2016-GR.APURIMAC/GG de fecha 26 de octubre del 2016, la Entidad dispuso la contratación de Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Y que posteriormente mediante Resolución Gerencial Regional N° 427-2016-APURIMAC/GG de fecha 26 de octubre del 2016, se dispuso contratar por la modalidad de plazo fijo a Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, Especialista Administrativo III, Nivel Remunerativo SPC, Plaza N° 178 de la Gerencia Sub. Regional de Antabamba del Gobierno Regional de Apurímac, la cual se encuentra vacante y presupuestada en el Presupuesto Analítico de Personal de la Entidad.

Que, finalmente señala, que el servidor tenía pleno conocimiento respecto a la disposición de constituirse a la Gerencia Sub Regional de Antabamba, y que a pesar de ello habría hecho caso omiso, lo que configuraría una ausencia injustificada por NOVENTA Y DOS (92) días laborables, el cual se computa desde la disposición emanada por la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón. Asimismo, se puede colegir, que la Entidad en todo momento cumplió con lo dispuesto tanto en la Sentencia Judicial como en el compromiso acordado en el Acta Fiscal, cumpliendo con los pagos de sus remuneraciones a favor del trabajador, procurando en todo momento velar por sus derechos.

Que, por estas razones, concluye que en consideración la evaluación realizada respecto a los descargos presentados por el procesado, así como los antecedentes laborales, y en mérito del principio de proporcionalidad y razonabilidad establecido en la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" y Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", determina, imponer al servidor Herbert Rossel QUINTANA LEIVA la sanción de DESTITUCION contenida inciso c) del Artículo 88° de la Ley





## GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

### GERENCIA GENERAL



Nº 30057, Ley del Servicio Civil, al haberse acreditado la inasistencia injustificada a su centro de labores, vulnerando el inciso j) del Artículo 85º de la norma antes glosada, el cual señala que es considerado como falta grave; "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 (180) días calendario"

Que, al respecto el Artículo 106º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, señala que; La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, asimismo el literal 16.3 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, y su modificatoria señala que; La fase instructiva culmina con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe a que se refiere el artículo 114 del Reglamento, emitido por el Órgano Instructor. El informe se sustenta en el análisis e indagaciones realizadas por el Órgano Instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento;

Que, en este sentido mediante Carta Nº 027-2017-GRAP/06/GG de fecha 21 de febrero del 2017, la Gerencia General Regional comunica al servidor civil Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, que habiendo recibido el Informe de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón (Órgano Instructor), y que de acuerdo con lo establecido en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, tiene de considerarlo necesario acceder a INFORME ORAL dentro de un plazo de tres (3) días hábiles;

Que, al respecto el Artículo 112 de Reglamento General de la Ley Nº 30057- Ley del Servicio Civil - señala que; Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a Efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral;

Que, asimismo el literal 17.1 la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, señala que; Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del





## GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC GERENCIA GENERAL

Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario - solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil;

Que, al respecto se aprecia que mediante Acta de Informe Oral de fecha 02 de marzo del 2017, se realizó el en el despacho de la Gerencia General Regional el Informe Oral correspondiente, cumpliendo de esta manera con el acto procesal establecido por Ley.

Que, en este sentido, el inciso b) del Artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: La Fase Sancionadora, se encuentra a cargo del órgano Sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...);

Que, al respecto, el Artículo 91 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

Que, en esa línea el Artículo 230° Inciso 3) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, prescribe 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; así como, que la determinación de la sanción considere como criterios como existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la petición en la comisión de la infracción;

Que, el Tribunal Constitucional ha establecido que "El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse,







## GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC GERENCIA GENERAL



prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación";

Que, siendo así, el Principio de Proporcionalidad constituye un límite a la libertad y a la discrecionalidad de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón (para el caso en concreto), la cual debe tener en consideración la intencionalidad, la perturbación del servicio, la reiteración, la concurrencia de faltas, los bienes afectados, el nivel de carrera y situación jerárquica, entre otros, sin dejar de lado la garantía de motivación del acto de sanción.

Que, el Artículo 115 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que; 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;

Que, el Artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa, el Órgano Sancionador debe verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad |previstos en el mencionado Reglamento, además debe tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida, y graduar la sanción observando los criterios previstos en los Artículo 87° y 91° de la Ley;

Que, en proceso se ha podido evidenciar que el Gobierno Regional de Apurímac, ha realizado acciones necesarias a efectos de poder cumplir con el trabajador y otorgarle la plaza presupuestada el mismo que fue solicitado en reiteradas oportunidades propio trabajador, conforme se acredita en el **ACTA DE ENTREVISTA FISCAL**; Sin embargo se aprecia la negativa del trabajador a constituirse a su lugar de trabajo, es decir a la Gerencia Sub Regional de Antabamba, haciendo caso omiso a las disposiciones emanadas por la Entidad.





# **GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC**

## **GERENCIA GENERAL**

104



Que, asimismo en el proceso se ha podido evidenciar que desde que el trabajador tomo conocimiento del cumplimiento del acta de entrevista fiscal, se produjo la ausencia injustificada a su centro de labores por parte del servidor, generando con ello una falta de carácter administrativo disciplinario, conforme lo advierte el Órgano Instructor en su informe.

Que, no habiendo otras actuaciones administrativas pendientes de realizar en el presente procedimiento administrativo disciplinario, es necesario emitir el acto que de por concluido el proceso de conformidad con la normatividad vigente.

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

### **SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- IMPONER** al servidor civil Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, la sanción disciplinaria de **DESTITUCION** por la transgresión del inciso j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", el cual señala que es considerado como falta grave; "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 (180) días calendario".

**ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón la notificación de la presente resolución al servidor civil Herbert Rossel QUINTANA LEIVA, Gobernación, Gerencia General Regional, Procuraduría Pública, Dirección Regional de Administración, Secretaria Técnica, y demás oficinas interesadas.

**ARTICULO TERCERO.- ANOTESE** copia de la presente resolución en el legajo del servidor civil Herbert Rossel QUINTANA LEIVA.

**Regístrese, Comuníquese y Archívese**

