



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



RESOLUCION DIRECTORAL N° 029 -2023-APURIMAC/D.OF.RR.HH.Y E

Abancay, 11 ABR. 2023

VISTO:

El Informe Final N° 15-2022, del Órgano Instructor de fecha 22 de noviembre del 2022, el Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Apurímac, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra de la Servidora AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA.

CONSIDERANDO:

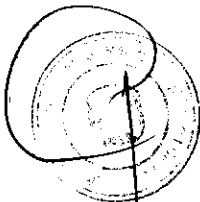
Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios 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, con SIGE N° 00009423 ingresa la queja interpuesta por la Sra. CARRERA QUINTANILLA MARIA EUGENIA, contra la Sra. AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA, dirigido al Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Apurímac y fecha 29 de abril del 2022 remite a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios con la finalidad que realice las diligencias pertinentes para determinar la responsabilidad y si es el caso fuera someter a proceso administrativo a la servidora AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA;

Que, se tiene de la denuncia escrita de fecha 25 de abril del 2022, formulada por la servidora MARIA EUGENIA CARRERA QUINTANILLA, quien señala que aproximadamente, a las 2:20 p.m. de hoy 25 de abril hora que retornamos a la institución después de haber registrado el ingreso, en compañía de la Srta. Matilde Merino nos encontrábamos en las inmediaciones del jardín, escuchamos que el reloj de registro facial ubicado en la entrada cerca a la rampa estaba siendo golpeado fuertemente motivo por el cual volteamos a ver qué pasaba, fue cuando la serv. AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA, era la persona que golpeaba el reloj porque no le permitía registrarse, y el solo hecho de haberla visto en esta acción empezó a insultar con palabras soeces y ofensivas hacia mi persona específicamente, decirme inicialmente que mierda miras después se paró en las gradas de este lugar y me dijo bomba de mierda que chu... me





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



029

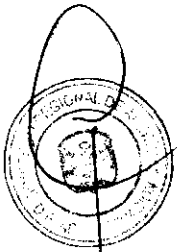
miras, esa chancha que se cree, ello muy a pesar que ya nos habíamos ido más allá, señora directora siento vergüenza ajena al reproducir estas frases pero que en boca de esta persona es natural incluso lanzaba improperios similares caminando al corredor donde se encuentra los otros relojes del lugar de ingreso hacia la oficina de control hablando una serie de improperios que fueron escuchados por los trabajadores que se encontraban en las inmediaciones, volvió al lugar y empezó nuevamente a insultar, señora directora debo manifestar que no es la primera vez que esta servidora me agrede verbalmente, ella está acostumbrada a ofender con facilidad a las personas poner apodos y también acostumbra maltratar al público que ingresan a realizar trámites en el Gobierno Regional, es el público que muchas veces salen con esa impotencia de no poder contestarle de la manera que ella merece.

Como servidora pública se mis deberes y mis derechos, y tengo conocimiento que no es correcto faltar el respeto dentro de la institución donde hay reglas de conducta que debemos practicar, pero la referida servidora constantemente agrede, insulta, ofende ya de manera normal porque ignora las razones, no le sancionan ni le llaman la atención por actitudes repetitivas, sin que nadie aplique las directivas, creo firmemente que nadie tiene derecho a traer sus problemas para expectorarlos contra personas que no tienen nada que ver, muchas veces me ha hecho escuchar indirectamente insultos por evitar problemas y ponerme al nivel de la referida hice caso omiso asimismo muchas personas víctimas de los arrebatos, conocidos de esta servidora callan para evitarse problemas, pero ya ha rebasado todo límite de tolerancia es hora de poner coto y proceder de acuerdo a las directivas donde norma el respeto mutuo porque al parecer ignora o como acostumbra agredir y no recibe los correctivos por su mal comportamiento deja mucho que desear incluso con personas ajenas a la institución.

Señora Directora, para corroborar el incidente es necesario solicitar las imágenes de las cámaras de vigilancia de esta zona como prueba de las acciones que se han producido y la distancia que guardaba mi persona con esta servidora. Así mismo es testigo la Sra. Marisela Hoyos, la señorita Matilde Merino que estaba conmigo en ese momento y otros compañeros que en las averiguaciones que disponga su despacho se requerirá sus declaraciones.

Es posible desde ningún punto de vista que la referida servidora constantemente me agrede, asimismo tengo información que incluso el personal de limpieza del piso donde labora tiene reportado constantemente quejas de la forma de maltrato psicológico y ofensivo que viene siendo víctima y/o cualquier persona que finalmente no sea de su agrado, el hostigamiento y agresión verbal permanente de esta trabajadora, incluso se dé buena fuente que anda difamándome cosa que estoy asesorándome para hacer una denuncia en el Ministerio Público para proceder.

Amparo mi petición lo prescrito en la Ley del Servicio Civil respecto, en principio debe indicarse que las investigaciones efectuadas por la Secretaria Técnica se originan en virtud de una denuncia o reporte de la misma entidad, ello de conformidad con lo señalado en el primer párrafo del numeral 13.1 de la Directiva. En efecto, un PAD podría iniciarse de oficio o a pedido de una denuncia conforme al numeral 93.1 del artículo 93° de la LSC. Sobre el particular, tratándose de denuncias, debe señalarse que conforme al artículo 101 ° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública y no es parte del PAD. Siendo así, debe señalarse que, de acuerdo con dicha disposición legal, las denuncias se formulan ante la





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



029

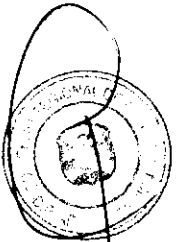
Secretaria Técnica, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso, tal como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la Directiva.

En efecto, del referido formato de denuncia (Anexo "A") se puede advertir que el denunciante debe consignar sus datos personales, su domicilio y los medios probatorios que pueda aportar para efectos de acreditar los hechos expuestos en la denuncia.

Que, De acuerdo con las imputaciones hechas tanto en el informe de Precalificación y materializadas en la Resolución del Órgano Instructor N° 048-2022-GR.APURIMAC/12/GRRNGMA, se le atribuye a la servidora Amparo Teodora Guevara Sosa, la presunta comisión de la falta descrita en el literal c) del artículo 85 de la Ley Servir - Ley N° 3057, que prescribe: "El incurrir en acto de violencia grave disciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor", al momento de producida la falta (Abril del 2022), ostentaba el cargo de Secretaria de la Gerencia de Recursos Naturales del Gobierno Regional de Apurímac, quién de conformidad de la denuncia escrita de fecha 25 de abril del 2022, formulada por la servidora María Eugenia Carrera Quintanilla, quien indica haber sido Víctima de agresión Verbal por parte de la servidora Amparo Teodora Guevara Sosa, la misma que fuera ratificada en la declaración testimonial (fs. 11) de la servidora Marisela Hoyos Bravo, de fecha 06 de julio del 2022, quien manifiesta haber sido testigo de los hechos ocurridos el día 25 de abril del 2022, y de la declaración testimonial (fs. 17 y 18) de la servidora Matilde Merino Pozo de fecha 16 de agosto del 2022, quien manifiesta haber sido testigo de los hechos ocurridos el día 25 de abril del 2022. Identificándose que la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057, conducta que acarrearía la imposición de la sanción establecida en el inciso a) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" "**SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DIA HASTA POR DOCE (12) MESES**", el mismo que se encuentra debidamente notificado con fecha 29 de agosto del 2018;

Que, 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 tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en 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 prórroga se presenta dentro





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe;

Que, dentro del plazo establecido, mediante documento con N° de SIGE 00022087, de fecha 21 de setiembre del 2022, el servidor civil AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA, presenta descargo en el plazo establecido respecto a las imputaciones señaladas en la Resolución del Órgano Instructor N° 48-2022-GR.APURIMAC/12/GRRNGMA. de fecha 12 de setiembre del 2022;

Que, en su descargo el servidor deduce mediante documento S/N de fecha 21 de setiembre del 2022, bajo los siguientes términos "(...) que con el objeto de corroborar mis afirmaciones expuestas en el presente descargo, me permito anexar la Carta N° 04-2022-GRAP/07/OF.RR.HHyE/A.C.P de fecha 19 de setiembre de 202, de la Responsable de control de Personal, del que se desprende que el día 25 de abril del 2022 el reloj marcador para el registro de personal que se encuentra en el primer piso del patio de la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac, en fecha 25 de abril del 2022 en horas de la tarde se encontraba funcionando normalmente; siendo así, tratándose de un bien sensible a los fuertísimos golpes escuchados a lo lejos incluso al segundo nivel de la infraestructura institucional, era lógico haber sufrido daños que no existen, tampoco hubo desperfectos en su funcionamiento lo que demuestra que no hubo persona alterada o con sistemas de esquizofrenia que golpeará fuertemente el reloj, respondiendo estas afirmaciones a una fantasía o invento de la persona denunciante y las testigos (...)

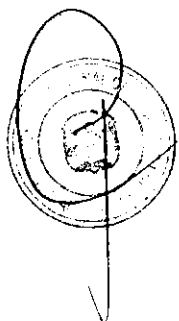
Que, el Órgano Instructor, concluye que en consideración la evaluación realizada respecto a los descargos presentados por el servidor civil, y en mérito del Principio de Proporcionalidad y Razonabilidad establecida en la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" y la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", el Órgano Instructor, determina, imponer al servidor civil AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA, la sanción de **AMONESTACION ESCRITA**, prevista en el inciso a) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil;

Que, mediante Informe Final N° 15-2022-GR.APURIMAC/12/GRRNGMA. DEL ORGANO INSTRUCTOR, de fecha 17 de noviembre del 2022, la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión de Medio Ambiente, en su calidad de Órgano Instructor eleva a la Dirección de recursos Humanos y Escalafón el precitado informe para que en su calidad de Órgano Sancionador, proceda conforme a lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Carta N° 001-2023-GRAP/07.01/OF.RR.HH y ESCALAFON, de fecha 09 de enero del 2023, comunica al servidor civil AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA, que habiendo recibido el Informe Final de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Medio Ambiente, que de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene derecho, de considerarlo necesario, a acceder a un INFORME ORAL, dentro de un plazo de tres (3) días hábiles;

Que, al respecto el Artículo 112° de Reglamento General de la Ley N° 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

029





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



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 N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del 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;

029

Que, en este sentido, mediante documento con SIGE N° 30122 de fecha 27 de diciembre del 2022, presenta Carta S/N en fecha 27 de diciembre del 2022, el servidor civil AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA, en a tención a la carta N° 001-2023-GRAP/07/01/OF.RR.HH.Y ESCALAFON de fecha 27 de diciembre del 2022, solicita que se fije día y hora para la realización del Informe Oral; así mismo solicitando reprogramación mediante carta S/N, con referencia SIGE 943, informe oral para la fecha jueves 12 de enero del 2023 a las 15:00 horas.

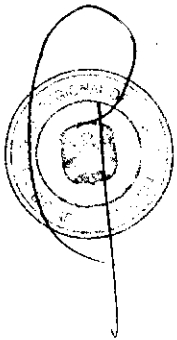
Que, mediante Carta N° 001-2023-GRAP/07/01/OF.RR.HH. y ESCALAFON de fecha 09 de enero del 2023, el Director de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac, en su calidad de Órgano Sancionador, comunica al servidor AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA, que el Informe Oral se llevara a cabo en despacho de la Dirección de Recursos Humanos del GRAP, el día lunes 12 de enero del 2023, a horas 15:00 pm.:

Que, mediante Acta de Informe Oral de fecha 25 de enero del 2023, el Servidor AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA y el Director de Recursos Humanos y Escalafón, suscriben el documento en conformidad con el acto procesal llevado a cabo Informe Oral;

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 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





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



029

causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la petición en la comisión de la infracción;

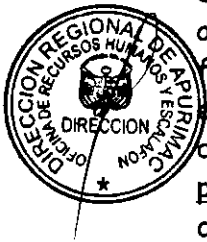
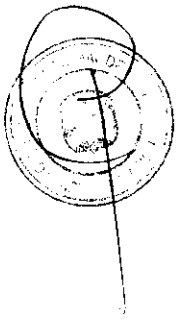
Que, el Tribunal Constitucional ha establecido que "El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina 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, 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 todo 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 literal 9.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, y modificatoria, establece que de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 90° de la LSC, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia;

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 concurra 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;





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



029

Que, de este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación, siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa;

Que, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos";

Al respecto, este Órgano habiendo evaluado los medios probatorios acopiados en el expediente, así como los argumentos de defensa presentado por el procesado, además de tener en cuenta que el servidor civil, tomando en consideración los principios normativos de proporcionalidad y razonabilidad enunciados en la presente Resolución, este órgano ha adoptado las recomendaciones realizadas por el Órgano Instructor, en el cual ha determinado modificar la sanción propuesta en el Informe de Precalificación. De acuerdo a lo señalado en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad cuando hagan las veces de órganos sancionadores, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser modificada por una de mayor gravedad para el servidor. De este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación, siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa. Cuando las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho «quien puede lo más puede lo menos»". Asimismo el emplazamiento al servidor civil investigado mediante carta, 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** a la servidora **AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA** la sanción disciplinaria de **AMONESTACION ESCRITA**, por la vulneración del literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de la Ley Servir.



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



029

ARTICULO SEGUNDO. - De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la presente resolución puede ser impugnada a través del Recurso de Reconsideración y/o Apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación. En recurso de reconsideración y Apelación se presentará ante el Jefe de Recursos Humanos y Escalafón, quien resolverá.

ARTICULO TERCERO. - ANUNCIAR que la interposición del recurso impugnatorio no suspende la ejecución del acto impugnado, conforme lo establece el numeral 216.1 del Artículo 216° de la Ley 27444, Ley de procedimiento Administrativo General.

ARTICULO CUARTO. - ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón la notificación de la presente resolución, al servidor civil AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA, Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión de Medio Ambiente, Secretaria Técnica, y demás oficinas interesadas.

ARTICULO QUINTO. - ANOTESE copia de la presente resolución en el legajo del servidor civil AMPARO TEODORA GUEVARA SOSA.



Regístrese, Comuníquese y Archívese

ABOG. EBER RODRIGUEZ VASQUEZ
JEFE
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCAFON