



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



RESOLUCION DIRECTORAL N° 010 -2024-APURIMAC/D.OF.RR.HH.Y E

Abancay, 26 FEB. 2024

VISTO:

El Informe N° 01-2024-APURIMAC/01/CR-CD DEL ORGANO INSTRUCTOR de fecha 11 de enero del 2024, el Presidente del Consejo Regional del Gobierno Regional de Apurímac, remite el informe recaído en el proceso administrativo disciplinario instaurado en contra de la Servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA.

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;

Mediante Informe N° 010-2022-ACAP - GRAP/OF.RRHHyE-A.C., de fecha 14 de febrero del 2022, el Responsable de la Oficina de Control de Personal Sr. Fidelberto Uscachi Santos, pone en conocimiento de la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, sobre la asistencia DE LA SERVIDORA CIVIL JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA, quien estaría incumpliendo lo establecido en la Resolución Ejecutiva Regional N° 404-2007-GR.APURIMAC/PR que aprueba el "Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en el Personal", adjuntando copia del reporte de asistencia diario de los meses Octubre, Noviembre y Diciembre del 2021 y Enero y Febrero del 2022.

Mediante Provéido N° 1305-2022, en fecha 28 de febrero del 2022, la Directora de la Oficina de Recursos Humanos remite a esta Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, los Reportes de Asistencia de los meses de: octubre, noviembre y diciembre del 2021, y enero, febrero del 2022, emitidos por parte del Responsable de la Oficina de Control de Personal, de donde se evidencia que la Servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA; viene incumpliendo injustísimamente el Horario de trabajo.

Al respecto la Servidora Civil estaría incumpliendo al Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal del Gobierno Regional de Apurímac, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 404-2007-GR. APURIMAC/PR, conforme a lo previsto en el reporte de asistencia diario de los meses Octubre, noviembre, diciembre del 2021 y enero y febrero del 2022.

- a) Al cual el 01, 04, y 29 de octubre del 2021 acumuló tres días de inasistencia, asimismo; en fecha 18, 19, 20, 21, 22 de octubre del 2021, no asistió por





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

compensatorio, por el cual la Servidora **JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA**, llegó a trabajar 11 días en el mes de octubre.

- b) En el mes de noviembre del 2021, ha faltado a su centro de trabajo los días 03, 08, 16 y 17 de noviembre acumulando un total de 04 días de inasistencia a su centro de trabajo.
- c) En el mes de diciembre del 2021, la servidora antes señalada ha faltado 07, 14, y 29 de diciembre del 2021, acumulando un total de 03 días de inasistencia a su centro de trabajo.

Al respecto usted Sra. **JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA**, ha faltado un total de 10 días en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2021, como consta en el Registro Permanente de Control de Asistencia del Gobierno Regional de Apurímac; **VISTOS DICHO REGISTRO EN EL MES DE OCTUBRE ABRÍA ACUMULADO 03 DÍAS DE INASISTENCIA EN UN MES, 04 días en el mes de noviembre y en el mes de diciembre 03 días.**

Que, la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, solicita a la Oficina de Recursos Humanos Informe escalafonario y Reporte de asistencia de la Servidora **JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA**.

Dando respuesta con Informe N° 032-2022-GR-APURIMAC/DR.ADM y F-O.RR.HH.AE, que la servidora civil antes mencionado no tiene antecedentes de llamadas de atención en el tiempo que labora en el Gobierno Regional de Apurímac, asimismo se evidencia en el reporte de asistencia las faltas consecutivas de los meses octubre, noviembre y diciembre del 2021.

Que, estando a lo antes expuesto en los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2021, presuntamente se ha configurado los supuestos establecido en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 300057, que establece: n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

De esta manera, se tiene que el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de Personal del Gobierno Regional de Apurímac aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 404-2007-GR. APURIMAC/PR, conforme a lo previsto en el reporte de asistencia diario de los meses Octubre, noviembre, diciembre del 2021, en el cual se considera falta de carácter disciplinario a las infracciones que comete el trabajador, relacionadas con el control y registro de asistencia y permanencia en su puesto de trabajo, durante la jornada laboral." Es responsabilidad del servidor concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos, debiendo obligatoriamente registrar su asistencia al ingreso y salida del centro de labores; así como, registrar su ingreso y salida en horas adicionales a la jornada normal del trabajo", sino a las mismas serán consideradas como faltas de carácter Disciplinario sujetos a las sanciones dispuestas por Ley "de esta forma se desprende que la servidora, **JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA**, cometió la falta reiterativa, considerándose como ausencia y tardanza injustificada al Centro de Trabajo.

Con fecha 28 de febrero del 2024, se le notifica el acto de apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario imputando la falta disciplinaria consistente en "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", contenida en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

Que, De acuerdo con las imputaciones hechas tanto en el informe de Precalificación y materializadas en la Carta del Órgano Instructor N° 007-2023-GRA-APURIMAC/01/CR-CD, se le atribuye a la servidora **JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA**, la presunta comisión de la falta descrita en el literal n) del artículo 85 de la Ley Servir - Ley N° 3057, que prescribe: "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", al momento de producida la falta ostentaba como *Asistente Administrativo del Consejo*



010



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



010

Regional del Gobierno Regional de Apurímac, bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057, Personal Contratada con Contrato Administrativo de Servicios CAS, estaría incumpliendo al Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal del Gobierno Regional de Apurímac, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 404-2007-GR APURIMAC/PR, conforme a lo previsto en el reporte de asistencia diario de los meses Octubre, noviembre, diciembre del 2021 y enero y febrero del 2022.

a) Al cual el 01, 04, y 29 de octubre del 2021 acumuló tres días de inasistencia, asimismo; en fecha 18, 19, 20, 21, 22 de octubre del 2021, no asistió por compensatorio, por el cual la Servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA, llegó a trabajar 11 días en el mes de octubre. b) En el mes de noviembre del 2021, ha faltado a su centro de trabajo los días 03, 08, 16 y 17 de noviembre acumulando un total de 04 días de inasistencia a su centro de trabajo. c) En el mes de diciembre del 2021, la servidora antes señalada ha faltado 07, 14, y 29 de diciembre del 2021, acumulando un total de 03 días de inasistencia a su centro de trabajo, conducta que acarrearía la imposición de la sanción establecida en el inciso b) 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 28 de febrero del 2024;

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

Al respecto, se puede observar que Mediante carta N° 007-2023-G.R.A. APURIMAC/O1CR-CD de fecha 22 de febrero del 2023, el Presidente del Consejo Regional, dispone el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA, el mismo que fue notificado y dejado bajo puerta conforme al informe del notificador en fecha 28 de febrero del 2023, venciendo el plazo para presentar su descargo (cinco días) el 07 de marzo el 2023.

Se aprecia que dentro del plazo legal el servidor civil, NO ha formulado su descargo respecto a las imputaciones efectuadas, en la Carta N° 007-2023-G.R.A. APURIMAC/O1CR-CD de fecha 22 de febrero del 2023.

Que, el Órgano Instructor, concluye que en consideración la evaluación realizada respecto a los documentos existentes en el expediente, 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,





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



determina, imponer a la servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA, la sanción de **AMONESTACION ESCRITA**, prevista en el inciso a) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, conforme al 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, mediante Informe N° 01-2024-APURIMAC/01/CR-CD DEL ORGANO INSTRUCTOR de fecha 11 de enero del 2024, el Presidente del Consejo Regional del Gobierno Regional de Apurímac, 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° 04-2024-GRAP/07.01/OF.RR.HH y ESCALAFON, de fecha 15 de enero del 2024, comunica a la servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA, que habiendo recibido el Informe de la Presidencia de Consejo Regional y 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 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;

Que, en este sentido, mediante Carta N° 003-2024-JAA de fecha 17 de enero del 2024, la servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA, en atención a la Carta N° 004-2024-GR-APURIMAC/OF.RR.RRyE de fecha 15 de enero del 2024, en el cual solicita que se fije día y hora para la realización del Informe Oral;

Que, mediante Carta N° 007-2024- GR-APURIMAC/OF.RR.RRyE de fecha 22 de enero del 2024, la Directora de Recursos Humanos y Escalafón del Gobierno Regional de Apurímac, en su calidad de Órgano Sancionador, comunica a la servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA, que el Informe Oral se llevara a cabo en el despacho de la Oficina de Recursos Humanos del GRAP, el día martes 23 de enero del 2024, a horas 15:30 pm.

Que, mediante Acta de Informe Oral de fecha 23 de enero del 2023, la servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA y la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, suscriben el documento en conformidad con el acto procesal llevado a cabo Informe Oral;



0 010



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



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 (...);

010

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, 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





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



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 Artículos 87° y 91° de la Ley;

Que, la servidora JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA, en fecha 23 de enero del 2024, ha realizado su informe Oral, en el cual aduce que, está indignada por que le han iniciado investigación, por el tema de la pandemia no había un control estricto de asistencia ya que a mi jefe inmediato en ese entonces llego a la oficina del consejo regional y fue devuelto por mi jefe, porque no correspondía, en algunos casos tengo permisos, en este caso el órgano instructor no está en la capacidad de firmar el informe final por que no era mi jefe inmediato la fecha que tenía que ver yo creo que se estaría cometiendo un error al firmar el informe final contra mi persona, asimismo se trabajaba medio día en la pandemia, yo trabajé en pandemia todo el día, asimismo señala que se le ha notificado cuando estaba en vacaciones y conmigo no sé porque han tomado represalias contra mis persona, reconoce que es la casa de su Papa.

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, además de tener en cuenta que la servidora, tomando en consideración los principios normativos de proporcionalidad y razonabilidad enunciados en la presente Resolución, este órgano no tomara en cuenta las recomendaciones realizadas por el Órgano Instructor; se ha determinado modificar la sanción propuesta en el Informe del Instructor, en el cual ha determinado modificar la sanción propuesta en el Informe del Instructor. 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



0: 010



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON



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;

0. 010

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - **IMPONER** al servidor **JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA** la sanción disciplinaria de **AMONESTACION ESCRITA**, por la vulneración del literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de la Ley Servir.

ARTICULO SEGUNDO. - **OFICIALIZAR** la sanción establecida en el Artículo Primero de la presente Resolución y registrarlo en el legajo personal de la servidora **JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA**.

ARTICULO TERCERO. - **NOTIFÍQUESE**, la presente Resolución, a la servidora **JESICA PRIMITIVA ASTO ANCHAYHUA**, y pueda hacer valer su derecho conforme a Ley.



Regístrese, Comuníquese y Archívese


CPC. LISSETH MEZA TORREBLANCA
JEFA DE RECURSOS HUMANOS



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCION REGIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 009 -2024-GR.APURIMAC/D.OF.RR.HHyE.

Abancay, 19 FEB. 2024

VISTOS:

CON, INFORME TECNICO N° 384-2023-GRAP/DRA/OF.RR.HH/PHL, de fecha 20 de diciembre del 2023; INFORME N° 424-2023-GR.APURIMAC/DRAF-SDRH.BS, de fecha 14 de diciembre del 2023; SIGE N° 32378-2023, 04 de diciembre del 2023; y demás documentos que forman parte del presente acto resolutivo, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, y el artículo 2° de la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; "Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica v administrativa en asuntos de su competencia cuya finalidad esencial es fomentar el desarrollo Regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes v programas Nacionales, Regionales v Locales de desarrollo":

La Oficina de Recursos Humanos es un organismo de apoyo responsable de conducir el sistema de personal, así como, coordinar, planificar la gestión de recursos humanos de acuerdo a la normatividad y disposiciones legales, depende jerárquicamente de la Dirección Regional de Administración.

Que, mediante SIGE N° 32378-2023, 04 de diciembre del 2023, la servidora del Gobierno Regional Apurímac, en el cargo de Contadora IV, en el Área de Supervisión Financiero de la Dirección Regional de Supervisión - Sra. SIMEONA ARMIDA PEÑA LOVON, solicita licencia para llegar una hora después de la hora de marcación a la entidad, por temas de atención a su conyugue el Sr. JUVENAL BRAVO SEQUEIROS, por estar con discapacidad SEVERA, en merito a la Ley N° 30119 Ley N° 30119 - Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la rehabilitación de personas con discapacidad.

Que, mediante INFORME N° 424-2023-GR.APURIMAC/DRAF-SDRH.BS, de fecha 14 de diciembre del 2023, la Sra. Teresa Martínez Durand - Bienestar Social, remite a la CPC. Lisseth Meza Torreblanca - Jefa de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, la solicitud de la Sra. SIMEONA ARMIDA PEÑA LOVON, indicando que se necesita opinión técnica legal para verificar si corresponde o no dar este tipo de solicitud.

Que, mediante INFORME TECNICO N° 384-2023-GRAP/DRA/OF.RR.HH/PLH, de fecha 20 de diciembre del 2023, el Abg. Phaulm Luna Hurtado - Recursos Humanos, remite a la CPC. Lisseth Meza Torreblanca - Jefa de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, mencionando que se tiene que realizar las coordinaciones con la administrada y que la Oficina de Bienestar Social deberá hacer el respectivo seguimiento y/o visitas a la recurrente.

Sobre la aplicación de la Ley N° 30119 - Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la rehabilitación de personas con discapacidad

La Ley N° 30119 establece el derecho a gozar la licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación a favor de aquellos trabajadores de la actividad pública y privada - independientemente del régimen laboral que tengan a su cargo:

- i) Hijos menores con discapacidad;
- ii) Menores de edad con discapacidad, sujetos a su tutela; y,
- iii) Mayores de edad con discapacidad, en condición de dependencia o sujetos a curatela.

Esta licencia es otorgada a cuenta del periodo vacacional, siendo posible la compensación con horas extraordinarias de labores, **previo acuerdo con el empleador.**

El artículo 3 de la Ley N° 30119, establece como requisitos para obtener la licencia, lo siguiente:

El trabajador comunica al empleador solicitando este derecho con una anticipación de siete días naturales al inicio de las terapias de rehabilitación o asistencia médica, adjuntando la cita médica. Adicionalmente, atendiendo a la condición de la persona con discapacidad, debe presentarse los siguientes documentos:



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCION REGIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



009

- a) *Hijos menores, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).*
- b) **Mayores con discapacidad, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o, de ser el caso, la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).**
- c) *Menores sujetos a tutela, el documento que acredite tal situación, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).*
- d) *Mayores declarados interdictos, la sentencia judicial o resolución judicial que designa curador al solicitante, el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad Conadis."*

Respecto a la solicitud de la Sra. SIMEONA ARMIDA PEÑA LOVON, para llegar una hora después de la hora de marcación a la entidad, por temas de atención a su conyugue el Sr. JUVENAL BRAVO SEQUEIROS, cabe indicar que tienen derecho a gozar de la licencia para la asistencia y la terapia de rehabilitación, los trabajadores de la actividad pública y privada, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, que tengan la condición de padre o madre, tutor o curador de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, para el ejercicio de dicha licencia, a efectos de ello, deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 3 de la Ley N° 30119.

Por los fundamentos expuestos, esta Dirección en uso de sus facultades conferidas y delegadas mediante Resolución Ejecutiva Regional N°415-2023-GR. APURIMAC/GR, de fecha 24 de noviembre del 2023, Resolución Ejecutiva Regional N° 210-2023-GR.APURIMAC/GR, del 23 de junio del 2023, Ley N°27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – ORTOGAR, a la trabajadora **SIMEONA ARMIDA PEÑA LOVON**, en el cargo de Contadora IV, en el Área de Supervisión Financiero de la Dirección Regional de Supervisión, para que pueda tener el ingreso a la entidad a partir de las **08:30 horas**, por un **tiempo de 03 meses**, el mismo que se registrará a partir **01 de febrero hasta el 30 de abril del 2024**, para atender a su conyugue el Sr. JUVENAL BRAVO SEQUEIROS, por estar con discapacidad **SEVERA**, en mérito a la Ley N° 30119 Ley N° 30119 - Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la rehabilitación de personas con discapacidad.

ARTÍCULO SEGUNDO. – REMITIR, la presente resolución a la Control de Personal para que según sus funciones realice las acciones administrativas.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR, a la trabajadora **SIMEONA ARMIDA PEÑA LOVON**, para su conocimiento y fines.

ARTICULO CUARTO. -DISPONER, la publicación de la presente Resolución en la página web del Gobierno Regional de Apurímac www.regionapurimac.gob.pe, de conformidad y en cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.




CPC.LISSETH MEZA TORREBLANCA
JEFE DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC