



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

Trujillo, 30 de enero de 2024

RESOLUCION SUB GERENCIAL N° -2024-GRLL-GGR-GRA-SGRH

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 000147-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD, de fecha 16 de noviembre de 2023, emitido por la Secretaría Técnica, mediante el cual recomienda abrir proceso administrativo disciplinario a la servidora civil: Ena Marina García Lozano, habiéndose generado el Expediente N° OTD00020230225557, y;

CONSIDERANDO:

- I.- Identificación de la servidora civil que será procesada y puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.

Datos laborales de la servidora civil:

Nombre	Puesto	Unidad Orgánica	Régimen
Ena Marina García Lozano	Servidora civil de la Sub Gerencia de Recursos Humanos	Sub Gerencia de Recursos Humanos	CAS

- II.- La[s] falta[s] disciplinaria[s] que se imputa[n] y la precisión de los hechos que configurarían la[s] falta[s].

De la falta disciplinaria que se imputa

1. A la servidora civil: Ena Marina García Lozano, se le imputa, que, en circunstancias en que venía prestando servicios en la Sub Gerencia de Recursos Humanos, presuntamente, no habría realizado la marcación biométrica en los meses de diciembre de 2022, enero y febrero de 2023; es decir desde el jueves 1 de diciembre del 2022 al martes 28 de febrero del 2023. En ese sentido, la precitada administrada estaría incurso en la comisión de falta administrativa consistente en las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, tipificada en el Artículo 85º, inciso j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

De los hechos que configurarían la falta

2. Conforme al Reporte de Asistencia emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, desde el jueves 1 de diciembre del 2022 al martes 28 de febrero del 2023,





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

doña Ena Marina García Lozano, no ha realizado la marcación biométrica en los meses de diciembre de 2022, enero de 2023 y febrero de 2023.

3. Mediante Proveído N° 5216-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH, de fecha 31 de marzo de 2023, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remite a Secretaría Técnica, para el deslinde de responsabilidades, el Informe N° 000003-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-VNL, de 17 de febrero de 2023, emitido por el servidor civil Víctor Narváez Liñán a través del cual señala que la servidora CAS: Ena Marina García Lozano, durante los meses de diciembre 2022, enero de 2023 y febrero 2023, no ha registrado asistencia (entrada y salida) en el marcador biométrico de la sede central.
4. Conforme al Reporte de Asistencia emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la servidora Ena Marina García Lozano, efectivamente, no habría realizado la marcación biométrica en los meses de diciembre de 2022, enero de 2023 y febrero de 2023; es decir desde el jueves 1 de diciembre del 2022 al martes 28 de febrero del 2023.
5. Respecto del abandono de trabajo, el Tribunal Constitucional indica a través del fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, que dicha falta grave *"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo"*.
6. Como se advierte, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta.
7. En esa misma línea, conforme al precedente vinculante contenido en la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, se incurrirá en la falta tipificada en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, el cual contempla tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, siendo una de ellas las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos; es decir cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad, por más de tres (3) días consecutivos, siendo que en el presente caso, la servidora Ena Marina García Lozano, conforme al reporte de asistencias reportado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, ha inasistido a su centro de labores durante tres meses (es





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

decir los meses de diciembre 2022, enero 2023 y febrero 2023), asimismo no ha remitido documentación alguna a la Sub Gerencia de Recursos Humanos para justificar sus inasistencias, contraviniendo en ese sentido el literal h) del Artículo 16º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, al inobservar los horarios establecidos.

III. Los antecedentes y documentos que dan lugar al inicio del procedimiento. Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.

Antecedentes

8. Don Víctor Narváez Liñán, con fecha 17 de febrero de 2023, emitió el Informe N° 000003-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-VNL, a través del cual reporta a la Sub Gerencia de Recursos Humanos que la servidora CAS: Ena Marina García Lozano, durante los meses de diciembre 2022, enero 2023 y febrero 2023, no ha registrado asistencia (entrada y salida) en el marcador biométrico de la sede central.
9. Con fecha 16 de noviembre de 2023, la Secretaría Técnica remitió el Informe de Precalificación N° 000147-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD, de 16 de noviembre de 2023, mediante el cual recomienda abrir proceso administrativo disciplinario a la servidora civil: Ena Marina García Lozano, para quien propone sancionarla con destitución.
10. Siendo así, a continuación corresponde desarrollar el asunto planteado, siguiendo la estructura establecida en la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/GPGSC.

De los documentos

- Informe N° 000003-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-VNL, de 17 de febrero de 2023, emitido por don Víctor Narváez Liñán, a través del cual reporta a la Sub Gerencia de Recursos Humanos que la servidora CAS: Ena Marina García Lozano, durante los meses de diciembre 2022, enero 2023 y febrero 2023, no ha registrado asistencia (entrada y salida) en el marcador biométrico de la sede central.
- Informe de Precalificación N° 000147-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD, de fecha 16 de noviembre de 2023, elaborado por la Secretaría Técnica, por el que





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

recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos iniciar proceso administrativo disciplinario a doña Ena Marina García Lozano.

Del análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión

Análisis de los documentos:

11. Con fecha 17 de febrero de 2023, don Víctor Narváez Liñán, expide el Informe N° 000003-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-VNL, reportando a la Sub Gerencia de Recursos Humanos que la servidora CAS: Ena Marina García Lozano, quien venía prestando en durante los meses de diciembre 2022, enero 2023 y febrero 2023, no ha registrado asistencia (entrada y salida) en el marcador biométrico de la sede central.
12. La Secretaría Técnica, mediante el Informe de Precalificación N° 000147-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-STD, de fecha 16 de noviembre de 2023, recomendó a la Sub Gerencia de Recursos Humanos iniciar proceso administrativo disciplinario a doña Ena Marina García Lozano, para quien propone sancionarla con destitución.

De los medios probatorios:

13. La decisión a adoptar se encuentra sustentada en el mérito del Informe N° 000003-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-VNL, por el cual don Víctor Narváez Liñán, reportó a la Sub Gerencia de Recursos Humanos que doña Ena Marina García Lozano, servidora civil, prestadora de servicios en esta unidad orgánica, durante los meses de diciembre 2022, enero 2023 y febrero 2023, no habría registrado asistencia (entrada y salida) en el marcador biométrico de la sede central.

IV. De la[s] norma[s] jurídica[s] presuntamente vulnerada[s]

14. Del análisis del expediente, se tiene que la servidora civil Ena Marina García Lozano, servidora civil de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, presuntamente, vulneró las siguientes disposiciones:

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

Artículo 16°.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

h) Concurrir puntualmente y **observar los horarios establecidos.**





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

V. La posible sanción a la falta cometida

15. El Estado, en tanto estructura organizada de poder, tiene como función garantizar una convivencia ordenada y sin contradicciones y, en especial, la paz y la seguridad jurídica, por lo que, constituye una necesidad de la administración pública mantener la disciplina interna y asegurar que los agentes cumplan con las obligaciones a su cargo.
16. Ahora, con respecto al asunto que hoy concita nuestra atención, debemos señalar que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas prevista en la Ley que cometen 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.
17. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, siendo que a la servidora civil Ena Marina García Lozano, se le imputa haber incurrido, presuntamente, en falta administrativa disciplinaria consistente en las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, tipificada en el Artículo 85º, inciso j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
18. El Artículo 88º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe que las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser, entre otras: (...): a) Amonestación verbal o escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses; y c) Destitución.
19. Es así como a través del Informe de Precalificación N° 000147-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-ST, de 16 de noviembre de 2023, la Secretaría Técnica, en el presente caso, propone como sanción la destitución para la persona de Ena Marina García Lozano, previo proceso administrativo disciplinario; razón por la cual, al haber identificado como Órgano Instructor a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, le recomienda abrir proceso administrativo disciplinario a la precitada servidora civil.
20. En ese sentido, resulta necesario investigar a fondo los hechos imputados a Ena Marina García Lozano, consistente en que, presuntamente, no habría realizado la marcación biométrica en los meses de diciembre de 2022, enero y febrero de 2023; es decir desde el jueves 1 de diciembre del 2022 al martes 28 de febrero del 2023. En ese sentido, la precitada administrada estaría incurso en la comisión de falta administrativa consistente en las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, tipificada en el Artículo 85º, inciso j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





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

21. Por lo demás, debe anotarse que abrir proceso administrativo disciplinario no significa, necesariamente, sanción administrativa, pues la calificación inicial puede ser desvirtuada con la investigación que se desarrolla en el procedimiento, más aun si aquél no constituye agravio para la investigada.

VI. Del plazo para presentar descargos

De conformidad con el parágrafo 93.1 de la Ley N° 30057, la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto.

VII. De la autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga

En este caso, la autoridad competente para instruir el procedimiento administrativo disciplinario es la Sub Gerencia de Recursos Humanos, dado a que la propuesta de sanción correspondería a una destitución, como lo ha considerado la Secretaría Técnica en el Informe de Precalificación N° 000147-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-ST, de 16 de noviembre de 2023, sustentándose en el Artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos; de manera que siendo las cosas así, esta Sub Gerencia resulta competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga.

VIII. De los derechos y obligaciones del servidor o ex servidores civiles

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.

Estando al Informe de Precalificación N° 000147-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH-ST, elaborado por la Secretaría Técnica, a lo dispuesto en el Artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, inciso c) del Artículo 93° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.





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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- ABRIR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – PAD, a la servidora civil Ena Marina García Lozano, a quien se le imputa, que, en circunstancias en que venía prestando servicios en la Sub Gerencia de Recursos Humanos, presuntamente, no habría realizado la marcación biométrica en los meses de diciembre de 2022, enero de 2023 y febrero de 2023; es decir desde el jueves 1 de diciembre del 2022 al martes 28 de febrero del 2023. En ese sentido, la precitada administrada estaría incurso en la comisión de falta administrativa consistente en las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, tipificada en el Artículo 85º, inciso j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en tal sentido, debe efectuar su descargo correspondiente y presentar las pruebas que considere conveniente para su defensa, de conformidad con los fundamentos expuestos en la parte Considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR, a la procesada que su descargo se presentará ante la Sub Gerencia de Recursos Humanos, dentro del plazo de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la presente, conforme al Artículo 111º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y que, la solicitud de prórroga, de ser el caso, se presenta dentro de dicho plazo.

ARTÍCULO TERCERO.- ESTABLECER, que los derechos y obligaciones del servidor procesado son: Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, tiene derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva y de corresponder, al goce de sus compensaciones, de corresponder; puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR, a la servidora civil Ena Marina García Lozano, a la Gerencia General Regional y al Órgano de Control Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

Documento firmado digitalmente por
ERICK JHON AGREDA LLAURY
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

