



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

**Nº 78 -2024-GR-JUNIN/GGR**

Huancayo, 20 MAYO 2024

### EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

#### VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N° 07-2023-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 10 de julio del 2023, remitido por la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014; por lo que, corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ..."; así mismo, el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057- LSC( ... )" y el artículo 115° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que : "La resolución del Órgano Sancionador, se pronuncia sobre las existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinario poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve e l" recurso de apelación";

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS,, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento



GERENCIA GENERAL	
DOC. N°	7886418
EXP. N°	4409082



Gobierno Regional de Junín



administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;

## I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran 1) Con fecha 31.01.2023 se notifica a la procesada **Nelly Edith Pastrana Mercado** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 06.02.2023, la procesada presenta su descargo a la imputación realizada. 3) Con fecha 19.08.2023, se termina la actividad probatoria con el informe de órgano Instructor N° 07-2023-GRJ/ORAF/ORH, 4) Con fecha 31.01.2024 se notifica a la procesada la Carta N° 004-2024-GRJ/GGR, a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 07-2023-GRJ/ORAF/ORH;

Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó a doña: **Nelly Edith Pastrana Mercado**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 31-01-2023, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **Destitución**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, la ex servidora pública fue debidamente notificado conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N°37-2023-GRJ-SG, con fecha de recepción por la oficina de Recursos Humanos el 06-02-2023, donde la administrada recurrente presentó su descargo, haciendo uso irrestricto de su derecho a la defensa a los hechos imputado en su contra, mediante la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 033-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH, los mismos que fueron evaluados y desvirtuados por el Órgano Instructor;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los descargos a la imputación establecida y de los medios probatorios aportados, mediante Informe de Órgano Instructor N° 07-2023-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 10-07-2023, recomienda la imposición de la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES por 15 días en contra de **Nelly Edith Pastrana Mercado**, en su condición de ex Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor corresponde a este Órgano Sancionador comunicar a la ex servidora funcionario procesada sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, finalmente se emita la resolución debidamente motivada que contenga el





Gobierno Regional de Junín



pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo a fin a esta primera instancia administrativa, situaciones que se ha cumplido en el presente procedimiento disciplinario;

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444-Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

## III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a doña **Nelly Edith Pastrana Mercado** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios, proponiendo así una sanción administrativa de SUSPENSION sin goce de remuneraciones. Asimismo, se le otorgó el plazo de tres (03) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 07-2023-GRJ/ORA/ORA/ORH del 18/08.2023, señala que el servidor **NELLY EDITH PASTRANA MERCADO**, en condición de ex Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades del Gobierno Regional de Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de SUSPENSIÓN sin goce de remuneraciones, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde 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;





Gobierno Regional de Junín



Que, sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 004-2024-GRJ-GGR de fecha 31 de enero del 2024, se notifica a doña: **Nelly Edith Pastrana Mercado**, en su condición de ex Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N° 007-2023-GRJ-ORAF/ORH, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar a la ex servidora sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa, procedimientos que en el presente caso se ha cumplido;

Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del expediente se advierte que, la ex servidora investigada NO solicitó el uso de la palabra, por lo que NO empleó su derecho a brindar un informe oral en la debida etapa del proceso según el artículo 112 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; pese a que este Órgano Sancionador procedió a indicar hora, lugar y fecha para la realización del Informe Oral;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del expediente, medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

#### IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor imputado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;





Gobierno Regional de Junín



Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a la ex servidora **NELLY EDITH PASTRANA MERCADO**, es presuntamente **haber incurrido en Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos a su centro de trabajo**, ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

#### V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que resulta importante señalar que, para emitir el fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor procesado" en ese sentido corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor, a efectos de determinar con certeza si el imputado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor procesado, se tiene, los actuados que obran en el expediente, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 017-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también del Reporte N° 15-2023-GRJ/GRDS/SGDSIO de fecha 23 de enero del 2023, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder.



#### VI. ANALISIS DEL CASO

Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios;

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicia el procedimiento, debido a que la actuación en fase inductiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa de la servidora imputada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;



Gobierno Regional de Junín



Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases instructiva y sancionadora hasta este momento se han realizado conforme al procedimiento, garantizando así el derecho de defensa de la servidora imputada. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la servidora imputada, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; ello por haber contravenido el inciso b) del Artículo 126° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, la misma que prescribe, "Faltas de carácter disciplinario (...) j) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad de la servidora, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal o) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

## VII. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesto por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa





Gobierno Regional de Junín



por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

Que, para la determinación de la sanción a imponerse, se debe considerar los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que garantiza que la medida disciplinaria a imponerse al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción, debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, en el presente caso es necesario tener en consideración el **Principio de presunción de licitud**, la misma que está prevista de manera expresa en el inciso 9 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos.

#### **Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa**

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 9. **Presunción de licitud.** – Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

De modo que las autoridades del PAD deben presumir que los servidores o ex servidores civiles han actuado conforme a sus deberes, en tanto no cuente con evidencias que demuestren lo contrario. Respecto a la potestad disciplinaria de la administración pública. se debe señalar que existen principios constitucionales del ius puniendi del Estado que son aplicables en materia disciplinaria, los mismos que establecen límites al ejercicio del mismo; y, en consecuencia, establecen garantías para los presuntos infractores.

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

(...) toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario, Es decir, ninguna personal puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas (...).

En relación a los alcances de dicho principio, Morón Urbina señala lo siguiente:

(...) cubre al imputado durante el procedimiento sancionador, y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante el acto administrativo final del procedimiento. La presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos esos elementos formando convicción.





Gobierno Regional de Junín



En tal sentido, una fase instructiva adecuada e integral, a cargo del órgano instructor, será la que permitirá demostrar si es que dicha relativización, a través de la atribución de una presunta comisión de falta disciplinaria, estuvo o no correctamente efectuada. A efectos de establecer si la presunción de licitud se ve reforzada o desvirtuada, será indispensable contar y evaluar los elementos de convicción obtenidos por la Secretaría Técnica – PAD, durante la investigación preliminar.

Por lo tanto, podemos colegir que la administrada **NELLY EDITH PASTRANA MERCADO**, los días que no habría cumplido con sus labores en la institución, fue por motivos médicos debidamente justificados; además que reconoce que solicitó permiso sin goce de haber el 27/12/2022, **SIN LA DEBIDA AUTORIZACIÓN DE SU JEFE INMEDIATO**, por lo que al haber transgredido el Reglamento Interno de Servidoras y Servidores del Gobierno Regional Junín, la sanción a imponerse debe ser la más adecuada, por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario.

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103º del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previsto en el artículo 104º de la referida norma, verificándose que; conforme a lo revidado en autos en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N ° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

A mayor abundamiento la investigada, en uso irrestricto de su derecho a la defensa, presentó su descargo, ante el Órgano Instructor, a través de la Solicitud S/N solicitando *un DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO consagrado como derecho constitucional, al emitirse el informe Final del Órgano Instructor luego de una valoración conjunta de los medios probatorios que sustentan el presente descargo y de alcanzar un análisis de la veracidad de los hechos, pide su absolución de los cargos y faltas que se le imputan, debiendo emitirse el acto resolutorio que disponga el archivo definitivo del presente procedimiento administrativo disciplinario, en mérito a los siguientes fundamentos (...) entre otros - solicito licencia por Salud – PERMISO SIN GOCE DE HABER a partir del día miércoles 28 de diciembre del 2022 hasta el día miércoles 11 de enero del 2023, conforme se acredita con la copia de dicho documento, efectivamente, dicho documento no se encuentra con la debida autorización del jefe inmediato de la recurrente, por tratarse de una urgencia (motivos de enfermedad) señalado en el Art. 45º del Reglamento interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional de Junín,*





Gobierno Regional de Junín



referido al Procedimiento de Licencia que establece: - agrega - de manera arbitraria y desproporcionada contraviniendo una adecuada motivación, se ha emitido el acto administrativo que instaura el Proceso Administrativo Disciplinario en su contra, debido a que no existía la posibilidad de poder comunicarse de forma personal y directa con la encargada del servicio de bienestar social de la Oficina de Recursos Humanos para ponerle de conocimiento sobre la atención médica a la que estaba sometida, habiendo ingresado por el servicio de emergencia al Establecimiento de Salud 308 H, II ALBERTO HURTADO ABADÍA al servicio C12 GINECOLOGÍA, conforme a los detalles y especificaciones que se señala en el certificado de incapacidad Temporal para el trabajo suscrito por el Galeno Requin Mendoza Edilberto Benito; sin embargo, conforme se acredita con las capturas de pantalla de mi teléfono celular, este hecho se puso en conocimiento de manera oportuna por medio del Whatsap de las servidoras Luz María Caballero Arroyo encargada de Bienestar Social y de la servidora Yeny Robles Izarra encargada del control de personal CAS de la Oficina de Recursos Humanos, a quienes no les responsabilizo de ningún acto.

Que, por tratarse de una emergencia por motivos de salud no ha sido posible cumplir con la autorización del jefe inmediato para establecer la necesidad de servicio, por lo que resulta factible y atendible la omisión de este requisito para el presente caso que nos ocupa y adecuar los hechos dentro de UN DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO. - agrega - que Mediante Carta N° 001-2023 de fecha 11 de enero del 2023, la recurrente presento JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL CENTRO DE TRABAJO por los días 27 y 27 de diciembre del 2022, según los documentos sustentatorios, estos obedecían a motivos por salud. Del mismo modo y con la misma fecha mediante Carta N° 002-2023 he solicitado JUSTIFICACIÓN DE PERMISO SIN GOCE DE HABER, según el artículo 77° del capítulo V del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional de Junín, aprobado con Resolución Gerencial Regional ° 027-2021-GRJ/GGR que clasifica los permisos, los mismos que pueden ser por las siguientes causas ... b) Permisos sin goce de remuneraciones; **por motivos particulares** advirtiéndose que en dicho Reglamento no se señala al respecto de las necesidades de servicio. Por o que la Justificación de Permiso resulta ser amparable.

Respecto a la graduación de la sanción, consideramos tener en cuenta lo señalado en el certificado médico otorgado por el galeno tratante Hermógenes Palacios P. Ginecólogo con CMP. 25833 y RNE, 13904, quien diagnostica **Descanso médico por 15 días a partir del 28 de diciembre del 2022 hasta el 11 de enero del 2023**, corroborando tal atención con las indicaciones post transferencia embrionaria otorgado por el Director de Centro Especializado FERTILIDAD PERU, las recetas médicas que guardan estrecha relación con los comprobantes de pago de los medicamentos recomendados.

Que si bien mediante Resolución Sub Directoral Administrativa N° 020-2023-GRJ/ORAF/ORH de fecha 16 de enero del año en curso SE RESUELVE: **DECLARAR IMPROCEDENTE**, la suspensión de servicios con contraprestación (enfermedad) de doña NELLY EDITH PASTRANA MERCADO, servidora contratada del Gobierno Regional de Junín bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios





Gobierno Regional de Junín



CAS, regulado por el D.L. 1057, por el periodo de dos (02) días del 26 y 27 de diciembre de 2022, por presentar su documentación en forma extemporánea, de conformidad a las normas legales. (...). No se puede estar frente a los documentos que demuestran la salud delicada que mostraba la recurrente, por tanto debe existir la proporcionalidad que debe limitar el actividad sancionatoria de la Entidad en el presente caso.

En mérito a lo señalado en el artículo 48° del Reglamento interno de los servidores y las servidoras civiles del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR de fecha 13 de febrero del 2021 en el que se encuentra establecido, que la licencia por enfermedad procede previa presentación del correspondiente CITT, otorgado por ESSALUD, los certificados otorgados por médicos del Ministerio e Salud o por médicos particulares justifican sólo hasta dos (2) días por cada seis (6) meses calendarios, y tratándose de más días en el mismo periodo, **deberán ser canjeados por el correspondiente CITT den ESSALUD y entregar a la entidad dentro del plazo de tres (3) días hábiles, caso contrario se considerará como licencia por motivos particulares.**

Que, por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometidas, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIRTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se trata de asuntos relacionados con la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sin embargo, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad de la servidora, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado a la acusada, es decir, **las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos.**

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, a efectos de determinar que la sanción a imponerse se encuentra acorde a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad;

Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la ley N°30057)	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se evidencia que la ex servidora <b>NO</b> tuvo autorización de su jefe inmediato, para faltar a sus labores diarias.





Gobierno Regional de Junín



b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición; todo lo contrario, brindó toda la información que se le solicitó.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Se encuentra acreditado que al momento de concretar la falta administrativa, la ex servidora tenía el cargo de Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades del Gobierno Regional Junín.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se venía realizando la entrega de cargo a la gestión entrante 2023 – 2026.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.

Que, adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor<sup>1</sup>. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el caso de autos que la ausencia injustificada a laborar por más de tres días, reviste una especial gravedad irreparable a la administración de justicia; sin embargo, la infracción cometida no ha sido continuada;

Que, de igual modo, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación

<sup>1</sup> Este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.





Gobierno Regional de Junín



voluntario<sup>2</sup> considerándolo como un atenuante en caso la falta sea pasible de ser subsanada o reparada; por el contrario, si la trascendencia de la falta es muy grave, su subsanación no se considera como atenuante. A propósito de la atenuación, el literal g) del numeral 3 del artículo 248 (actualmente 239) y el literal a) del numeral 2 del artículo 257 (actualmente 236-A) del TUO de la Ley N° 27444, establece que para graduar la sanción debe evaluarse la existencia o no de intencionalidad<sup>3</sup> en la conducta del infractor y el reconocimiento de la responsabilidad<sup>4</sup>. En el presente caso, se tiene comprobada la falta administrativa esto es el haberse ausentado sin justificación alguna por más de tres días, por lo que correspondería la sanción inicialmente recomendada, empero medianamente se puede establecer que dichos actos de ausentismo se habría llevado por razones de salud, cual si bien no fuera puesto en conocimiento de la entidad de forma regular, sin embargo esta fuera fehacientemente comprobada, por lo que merecería la reducción de la sanción, como fuera propuesta por el Órgano Instructor, esto es a la de Suspensión sin goce de haber; más aún si se puede señalar que ha ocurrido algún supuesto eximente de responsabilidad como lo prevé el artículo 104<sup>5</sup> del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, específicamente al literal c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o

<sup>2</sup> Este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.

<sup>3</sup> Amerita la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia, toda vez que se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan..

<sup>4</sup> Es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.

<sup>5</sup> Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil: a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.





Gobierno Regional de Junín



comisión encomendada; ello conforme se desprende de los documentos adjuntos en su descargo, que se colige que por la incapacidad que presentaba, por razones médicas, y que se podrían regularizar de forma oportuna ante la entidad verificando la documentación a ser presentado para su correspondiente descargo de sus faltas, motivos por los cuales, existen en el proceso, presupuestos atenuantes o eximentes de responsabilidad, para que puede ser modificado la sanción de destitución propuesta;

Que, en suma, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal j) de la Ley N° 30057, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de haberse ausentado sin justificación alguna de su centro de labor por más de tres días, se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87° y 91° de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103° y 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, advirtiéndose que no se ha afectado el bien jurídico constituido en el perjuicio contra la entidad, así como se ha determinado que la comisión del hecho se ha realizada con conocimiento y voluntad, si no por causa ajenas a su voluntad, motivo de enfermedad, por tanto, se acreditaría que se cumplió con las condiciones para graduar la sanción, ello atendiendo lo manifestado en su descargo;

Que, por tales consideraciones, siendo que el servidor fuera participe de haber ocasionado con su actuar negligente un perjuicio a la entidad, empero considero no de forma directa; motivos por los cuales, de conformidad con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, es de opinión de este Órgano Sancionador que la sanción adecuada para aplicar es la suspensión sin goce de remuneraciones, separándolo de la función pública de manera parcial, el cual se hace eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, es decir su conclusión de vínculo laboral con el Gobierno Regional Junín, es automática a partir de la notificación de la presente resolución, aun cuando interponga el recurso de reconsideración o apelación;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este **Órgano Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de órgano Instructor N° 07-2024-GRJ/ORAF/ORH, con fecha 18 de agosto del 2023;

**La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad.** Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso, la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (El subrayado es nuestro).

Que, de esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el





Gobierno Regional de Junín



artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer;

Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo";

En ese sentido, el órgano sancionador en atención a las imputaciones descritas, considera imponer una sanción más razonable.

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, contra la presente resolución procede la presentación del recurso impugnativo pertinente, el mismo que deberá ser presentado ante este despacho dentro del plazo de quince días hábiles posteriores, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución Sub Directoral Administrativa;

Que, de presentar recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo, deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017- S1=RVIR/TSC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil", aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado reglamento;

#### VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y considerando la sanción propuesta por el órgano instructor, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

#### IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN



Gobierno Regional de Junín



Que, el Art. 94° de la Ley N° 30057 establece que: "(...). En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año;

Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución se la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (01) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 33-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH, de fecha 30-01-2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N°454-2022-GRJ-SG, de fecha 15-11-2022, se notificó personalmente a doña **NELLY EDITH PASTRANA MERCADO**, es presuntamente haber incurrido en Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos a su centro de trabajo, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

#### X. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

Que, se precisa los derechos y obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el exfuncionario tiene los siguientes derechos e impedimentos:

- a) 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.
- b) El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- c) Mientras dure dicho procedimiento no se le concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días Hábiles.
- d) En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la Republica no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.

#### XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

Que, se precisa sobre el trámite de los recursos administrativos que el exfuncionario, puede acogerse, al no encontrarse conforme a lo resuelto por este órgano





Gobierno Regional de Junín



sancionador, deberá ser de conformidad al artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil:

- a) El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.
- b) La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de presentar el recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento".
- c) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.

Que, por los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, y demás normas conexas;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DIAS** a la ex servidora doña: **NELLY EDITH PASTRANA MERCADO**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la sub Dirección de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para ser insertada en el Legajo Personal de la servidora **NELLY EDITH PASTRANA MERCADO**, y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); una vez quede firme.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a **NELLY EDITH PASTRANA MERCADO**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de (15) días hábiles; a fin de que presente los recursos administrativos que considere necesarios para su legítima defensa.



Gobierno Regional de Junín



**ARTÍCULO CUARTO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución y todos sus antecedentes, así como los cargos de notificación debidamente diligenciada a doña **NELLY EDITH PASTRANA MERCADO**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Econ. ROY TOMAS GONZALES MAYTA  
GERENTE GENERAL REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

C.c.  
Archivo  
RTGM/MAMLL/jmph

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
La Secretaria General que suscribe, Certifica  
que la presente es copia fiel de su original.

HYQ. 21 MAY 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL