



Gobierno Regional de Junín

G.R.I.	
REG. N°	8008621
EXP. N°	5110694



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA

N° 417 - 2024 - GRJ/GRI

Huancayo, 25 JUN 2024

### EL GERENTE REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

#### VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 052 -2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 14 de diciembre de 2023, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, es política del Estado y del Gobierno Regional de Junín, adoptar las medidas correctivas a los actos administrativos irregulares que incurren los servidores civiles de la Administración Pública, a fin de moralizar y mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la sociedad, en el ámbito de su competencia;

Que, mediante Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, y su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 040 2014-PCM, estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidas en los régimen laborales del 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 Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionar previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentra vigentes desde el 14 de setiembre del 2014;

Que, por otro lado, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSO "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015- SERVIR-PE, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-216-SERVIR- PE, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del





Gobierno Regional de Junín



régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución N° 101-2015-SERVIR/PE, la presente resolución se estructura conforme a lo establecido en el Anexo D: Estructura del acto que inicia el PAD de la referida norma;

**I. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA**

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	CÓNDICIÓN DE VÍNCULO LABORAL O CONTRACTUAL	DIRECCIÓN
1	BRIANA FLORES YANCE	41404744	Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura	Decreto Legislativo N° 276 – Nombrada	Psje. Los Canarios N° 437 – Batanyacu – El Tambo

La persona antes determinada, es sujeto del procedimiento disciplinario dado que ostenta la calidad de servidor público y mantuvo vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejerció funciones públicas.

La individualización del imputado, permite asegurar los siguientes aspectos de orden procesal:

- a) Que, el proceso disciplinario se centre contra una persona cierta y determinada y no contra personas ajenas a los hechos o eventuales homónimos.
- b) Que, se puedan solicitar y dictar si fuere el caso las medidas cautelares antes o durante el proceso disciplinario, así como las sanciones personales que correspondan conforme a la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil.
- c) Y finalmente, la debida individualización del imputado permite garantizar el derecho constitucional de defensa, que lo ampara como a todo sujeto que es pasible de ser investigado y/o procesado.

**II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGUREN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA Y/O REPORTE. INFORMES DE AUDITORIA, LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:**

3.1. De Conformidad al Acta de Constatación de fecha 07 de junio del 2023, remitido por la Bach. Maribel Reyes Ruiz - (e) Unidad de Control de Personal, se verificó:

(...)





(...) la Coordinación de Control de Personal, se constituyó a la Gerencia Regional de Infraestructura, a fin de realizar la constatación del personal, del que se pudo verificar la ausencia de la servidora: **FLORES YANCE BRIANA**, cabe mencionar que, la Coordinación de Control de Personal verificó las papeletas de salida con el personal de vigilancia, las mismas que no se encontraron, así como también no se cuenta con el aviso respectivo por parte de la servidora al Jefe inmediato, así como también a las oficinas de Control de Personal y Bienestar Social.

3.2. De conformidad al Acta de Constatación de fecha 09 de enero del 2024, remitido por la Bach. Maribel Reyes Ruiz – (e) Unidad de Control de Personal, se verificó:

(...) se realiza la visita a la Gerencia Regional de Infraestructura para verificar la permanencia de la servidora **BRIANA FLORES YANCE** personal nombrada del Gobierno Regional Junín, por orden de su Jefe Rony Vejarano Pérez. Al constituirnos a la Oficina de Infraestructura no se encontró en su puesto de trabajo a la mencionada servidora y tampoco cuenta con ningún documento de permiso por vacaciones del mencionado día. Asimismo, se verificó en el Área de Vigilancia y no se encontró ninguna papeleta de salida.

**III. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA**

3.1 Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que la investigada doña: **Briana Flores Yance** en su condición de Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, “Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

<b>Artículo 85:</b> literal q) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil	Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: q) <b>Las demás que señale la ley.</b>
-----------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.2 Que, respecto a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 248° del el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que: “solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones





previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía”;

- 3.3 Que, asimismo el Tribunal Constitucional respecto al Principio de Legalidad y Tipicidad señaló que: “(...) *no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad, pues el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal*”<sup>1</sup>;
- 3.4 Por lo tanto, tras lo expuesto y de conformidad con la documentación que obra en el expediente administrativo, se advierte que los hechos materia de análisis, son respecto a que la servidora **TAP Briana Flores Yance** en su condición de Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura, **SE AUSENTÓ INJUSTIFICADAMENTE DE SU CENTRO DE TRABAJO LOS DÍAS: 07/06/2023 y el 09/01/2024**, situación que evidencia la acreditación de los hechos imputados.
- 3.5 Que, la falta que habría cometido don **Briana Flores Yance** en su condición de Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura, se encuentra establecida en el literal q) artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil que a la letra dice:



**Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil**

*"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario  
(...)*

*Son fallas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: q) Los demás que señale la ley".*

**Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional Junín**

*"Artículo 126,- Faltas de carácter disciplinario También*

*j) Abandonar el puesto de trabajo en el horario de trabajo sin la correspondiente autorización.*

*Artículo 135.- El servidor o servidora civil, en un periodo de un mes, por razones de tardanzas, abandonos del puesto de trabajo, (...) será pasible de la imposición de sanciones (...)*

***Estas sanciones se aplican sin perjuicio de los descuentos por motivo de abandono del puesto de trabajo.***

<sup>1</sup> Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06301-2006-AA, Fundamento 11.



Por lo expuesto, se denota que el comportamiento de la **TAP Briana Flores Yance** en su condición de Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura, *ha contravenido lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores del Gobierno Regional Junín.*

*Que, cabe indicar, que las imputaciones realizadas a la **TAP BRIANA FLORES YANCE** en su condición de Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura, de faltas por incumplimiento de otra normativa distinta<sup>2</sup> a la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057; como en el presente caso, sobre faltas es por incumplimiento a los artículos citados del Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores del Gobierno Regional Junín, que se vinculan con el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil<sup>3</sup>, ello conforme a lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, concordante con el precedente vinculante aprobado con la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC<sup>4</sup>;*

#### IV. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD

- 4.1 Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del este estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual “pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso.
- 4.2 Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que las faltas de carácter disciplinario.
- 4.3 Al respecto, el fundamento 26 de la Resolución N° 000317-2022-SERVIR/TSC- Segunda Sala, prescribe; “(...) la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera “puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brinda su

<sup>2</sup>Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC - Véase en:

[https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2016/IT\\_1990-2016-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1990-2016-SERVIR-GPGSC.pdf) 5

<sup>3</sup> Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) q) Las demás que señale la ley.

<sup>4</sup> Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil





prestación de servicio, mientras que “el horario de trabajo representa el periodo “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo”.

- 4.4 A lo expuesto, y conforme a los medios probatorio ofrecidos por la encargada de la Unidad de Control, podemos colegir que la servidora civil efectivamente se ausentó injustificadamente de su centro de trabajo los días 07/06/2023 y 09/01/2024, situación que evidencian las Actas de Constatación de las fechas mencionadas, así como la configuración de la falta establecida en el Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores del Gobierno Regional Junín.

#### V. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

- 5.1 Por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico en uso de sus facultades prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería a la servidora investigada doña: **BRIANA FLORES YANCE**, en su condición Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, se habría **SE AUSENTADO INJUSTIFICADAMENTE DE SU CENTRO DE TRABAJO LOS DÍAS: 07/06/2023** y el **09/01/2024**, por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057<sup>5</sup>.

#### VI. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 93°, numeral 93.1. literal b) y el artículo 106° del reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el órgano que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el Órgano Instructor y para el caso de autos se detalla:

<sup>5</sup> Ley del Servicio Civil





NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
<b>BRIANA FLORES YANCE</b>	Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura	Gerente de Infraestructura	Sub Dirección de Recursos Humanos

#### VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de los hechos, así como de lo dispuesto por el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra doña: **Briana Flores Yance**, en su condición Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos que se le imputan.

#### VIII. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el investigado puede ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente el cual lo hará al 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 determine el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo, el instructor evaluará la solicitud presentada para ello adoptando el principio de razonabilidad y establecerá el plazo de prórroga. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;

Que, si la servidora civil no presenta 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;

#### IX. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD O PRORROGA

Que, conforme a lo señalado en el numeral 16.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015- SERVIR-PE, corresponde a la Gerencia Regional de Infraestructura, por ser autoridad instructiva del presente procedimiento;





Gobierno Regional de Junín



## 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 servidor tiene los siguientes derechos e impedimentos:

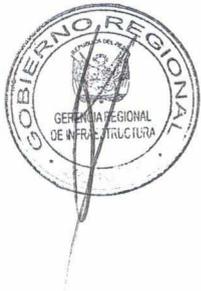
- a) Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.
- b) El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera 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.

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: INICIAR** Procedimiento Administrativo Disciplinario contra doña: **Briana Flores Yance**, en su condición de Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín, por presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución a doña: **Briana Flores Yance**, en su condición de Asistente Administrativo de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín , así como copias de sus antecedentes que dan lugar al presente procedimiento; en concordancia al Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el presente; a fin de que presente su descargo y anexas las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnabile.



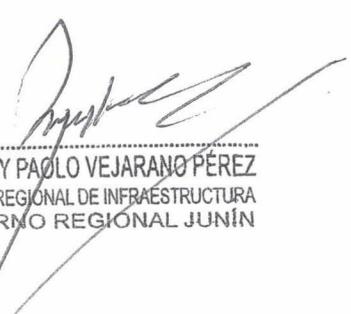


Gobierno Regional de Junín



**ARTÍCULO TERCERO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado a doña: **Briana Flores Yance** y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

  
ING. RONY PAOLO VEJARANO PÉREZ  
GERENTE REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

C.c.  
Archivo  
RPVP/MAMLL/jmph

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

HYO 26 JUN 2024

  
Abg. LUIS ALBERTO CORDOVA MORALES  
SECRETARIO GENERAL (e)