



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 260 -2024-GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 23 AGO. 2024

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 115-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de 22 de agosto de 2024, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín y demás documentos contenidos en el **EXPEDIENTE N° 115-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, 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 aprobado 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 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;

O.R.H.	
DOC. N°	8191807
EXP. N°	4871567





Gobierno Regional de Junín



Que, mediante el ReporteN°133-2023-GRJ/ORAF/CUC de fecha 25 de julio del 2023, suscrito por la encargada de la Unidad de Control de Personal - Bach. Maribel G. Reyes Ruiz, se remite el Acta de Constatación del día 25 de julio del 2023, a horas 15:30 pm, donde se constata la ausencia de la servidora **CARMEN ADA OVIEDO TRUJILLO** asimismo, la Coordinación de Personal verifico las papeletas de Salida con el Personal de Vigilancia, **mismas que no fueron entregadas y no comunico de su ausencia al jefe inmediato;**

Que, mediante el ReporteN°193-2023-GRJ-ORAF-ORH/CUC de fecha 21 de septiembre del 2023, suscrito por la encargada de la Unidad de Control de Personal - Bach. Maribel G. Reyes Ruiz, quien remite Acta de Constatación del día 21 de septiembre del 2023 a horas 16:00 pm, donde se constata la ausencia de la servidora **CARMEN ADA OVIEDO TRUJILLO** asimismo, la Coordinación de Personal verifico las papeletas de Salida con el Personal de Vigilancia, **mismas que no se encontraron;**

Que, mediante el Memorando N°004-2023-GRJ-ORAF-ORH/CUC de fecha 23 de noviembre del 2023, suscrita por la encargada de la Unidad de Control de Personal - Bach. Maribel G. Reyes Ruiz, se presenta el consolidado de actas de constatación antes señaladas.

I. IDENTIFICACION DE LA INVESTIGADA Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

A continuación, se cumple con individualizar y alcanzar los datos del funcionario y/o servidor público con el respectivo cargo que venía desempeñando dentro del Gobierno Regional Junín, al momento de la presunta comisión de la falta administrativa.

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	DIRECCION
CARMEN ADA OVIEDO TRUJILLO	SERVIDORA CIVIL (NOMBRADA)	JR. AMAUTA N° 223, URB. MAGISTERIAL SIGLO XX, EL TAMBO, HUANCAYO

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. DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA Y/O REPORTE. LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:

Que, mediante el ReporteN°133-2023-GRJ/ORAF/OASA de fecha 25 de julio del 2023, suscrito por la encargada de la Unidad de Control de Personal - Bach. Maribel G. Reyes Ruiz, se remite el Acta de Constatación del día 25 de julio del 2023 a horas 15:30 pm, donde se constata la ausencia de la servidora **CARMEN ADA OVIEDO TRUJILLO** – en la puesto de Trabajo – Sub Dirección de Recursos Humanos, asimismo la Coordinación de Personal verifico las papeletas de Salida con el Personal de Vigilancia, **la cual no se encontraron y no comunico de su ausencia al jefe inmediato;**

Que, mediante el ReporteN°193-2023-GRJ/ORAF-ORH/CUC de fecha 21 de septiembre del 2023, suscrito por la encargada de la Unidad de Control de Personal - Bach. Maribel G. Reyes Ruiz, se remite el Acta de Constatación del día 21 de septiembre del 2023 a horas 16:00 pm, donde se constata la ausencia de la servidora **CARMEN ADA OVIEDO TRUJILLO** en su puesto laboral – Sub Dirección de Recursos Humanos, asimismo, la Coordinación de Personal verifico las **Papeletas de Salida con el Personal de Vigilancia, mismas que no fueron encontradas.**

III. DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA Y/O REPORTE. LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que la investigada **OVIEDO TRUJILLO CARMEN ADA**, en su condición de **Personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos - 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:

Artículo 85: literal q) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

"Las demás que señale la Ley"

Así mismo, habría contravenido el "REGLAMENTO INTERNO DEL SERVIDOR O SERVIDORA CIVIL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN, aprobada mediante Resolución Gerencial General Regional N°027-2021-GRJ/GGR el 03 de febrero del 2021, en cuanto dispone, Artículo 126°.- Son faltas de carácter disciplinario, además de



Gobierno Regional de Junín



las señaladas en el Art. 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil y en el artículo 98.2 de su Reglamento, la siguiente: inciso **d) Registrar la asistencia al centro de trabajo y no presentarse a su puesto de trabajo dentro del horario establecido...**", por tanto el citado servidor civil, habría incurrido en falta de carácter disciplinario, por haber marcado su asistencia el día 28 de febrero del 2023, empero conforme a la constatación inopinada, no habría asistido a laborar en dicha fecha;

Que, la falta que habría cometido investigado **OVIEDO TRUJILLO CARMEN ADA**, en su condición de **Personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos - del Gobierno Regional Junín**, 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) "Las demás que señala la Ley.

Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM



Que, el comportamiento de la investigada **OVIEDO TRUJILLO CARMEN ADA**, en su condición de **Personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos - del Gobierno Regional Junín**, ha contravenido lo establecido en los numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública:

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

6. Responsabilidad

"Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública."

Por lo tanto, existen causales suficientes para instaurar procedimiento Administrativo Disciplinario al investigado **OVIEDO TRUJILLO CARMEN ADA**, en su condición de **Personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos - del Gobierno Regional Junín**, en aplicación al inciso a) del artículo 106° del D.S. N° 040-2014-PCM. Toda vez que se tendría comprobada su ausencia sin justificación alguna de la Institución del 19 al 28 de setiembre del 2023.

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



Gobierno Regional de Junín



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;

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;

Respecto a la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2022-SERVIR/TSC nos menciona la diferencia a tener en cuenta las siguientes definiciones.

En referencia al horario de trabajo en el ítem 39 *“El horario de trabajo es considerado como la representación del 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 el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio”.*

En referencia a la jornada de trabajo en el ítem 47 *“la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo”.*

En referencia a los principio del ítem 65 *“los principios de razonabilidad y proporcionalidad garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor.”*

En ese orden, en el ítem 71 *“para el caso de la falta referida al incumplimiento del horario y la jornada de trabajo, dependerá del análisis de cada caso en concreto para determinar si dicha*





Gobierno Regional de Junín



conducta puede ser calificada como falta leve, grave o muy grave; y por tanto ser pasible de la sanción de amonestación escrita, suspensión o destitución; respectivamente. En ello radica la importante labor que desarrolla la Secretaría Técnica y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, quienes deben motivar adecuadamente sus decisiones, valorando la gravedad de cada conducta a efectos de imponer una sanción proporcional a la falta cometida”.

Que, de acuerdo a la evaluación efectuada, se concluye que la investigada, doña: **OVIDO TRUJILLO CARMEN ADA**, en su condición de **Personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos - del Gobierno Regional Junín**, no habría cumplido con su asistencia y permanencia en su puesto laboral el día 25 de julio del 2023, hecho que fuera denunciada a través del Reporte N°133-2023-GRJ-ORAF-ORH/CUC. Asimismo el día 21 de septiembre del 2023, cual también fuera comunicada mediante el Reporte N° 193-2023-GRJ/ORAF/OASA. tal como se tiene de las Actas de Constatación de las citadas fechas y que fueron informados por la Unidad de Control de Personal del Gobierno Regional Junín.

V. LA POSIBLE SANCION A LA FALTA IMPUTADA

Que la propuesta de la sanción a aplicarse con respecto a los presuntos infractores, se ha tomado en cuenta los criterios y condiciones establecidos en el literal a) y c) del artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las cuales se detallan a continuación:

“a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado”

La procesada, no habría cumplido con su jornada y horario de trabajo ya que el día 25 de julio del 2023 conforme fuera constatada con el Acta de Constatación de la misma fecha y donde se puede verificar que la servidora **OVIDO TRUJILLO CARMEN ADA** se ausento de su centro laboral, ello verificado por la coordinación de control de personal el mismo 25 de julio del 2023, a horas 15:30, por lo que se configura la falta administrativa a la que es sometida;

Su actuación irregular, continua pues la procesada, no habría cumplido con su jornada y horario de trabajo el día 21 de setiembre del 2023 conforme fuera constatada con el Acta de Constatación de la misma fecha y donde se puede verificar que la servidora **OVIDO TRUJILLO CARMEN ADA** se ausento de su centro laboral, ello verificado por la coordinación de control de personal el mismo 21 de setiembre del 2023, a horas 16:00, por lo que se configura la falta administrativa a la que es sometida.

Su conducta infractora, habría contravenido el “REGLAMENTO INTERNO DEL SERVIDOR O SERVIDORA CIVIL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN, aprobada mediante Resolución Gerencial General Regional N°027-2021-GRJ/GGR el 03 de





Gobierno Regional de Junín



febrero del 2021, en cuanto dispone artículo 126° inciso d) **Registrar la asistencia al centro de trabajo y no presentarse a su puesto de trabajo dentro del horario establecido...**", por tanto el citado servidor civil, habría incurrido en falta de carácter disciplinario, por haberse ausentado el día 25 de julio del 2023 y el día 21 de septiembre del 2023 y conforme a la constatación no habría asistido a laborar en dicha fecha, por tanto la citada servidora civil, habría incurrido en falta de carácter administrativo, determinándose que dichas faltas son de forma continuada, por lo que se tomara en cuenta el último de los hechos denunciados para la apertura del proceso disciplinario.

Por tanto 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: **"Las demás que señale la Ley"**

b) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

En este extremo se tomará en cuenta el grado profesional y la especialidad que ostentaban la presunta infractor, toda vez que en su condición de servidor público, mediante un contrato vigente y quien en su condición de personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos, se debe tomar en cuenta que, era su obligación conocer sobre la asistencia obligatoria a su centro de trabajo, además de cumplir y conocer los procedimientos, funciones y obligaciones al asumir el cargo y prestar sus servicios en ella, en relación a cumplir con su jornada y horario de trabajo, establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, y el de asumir con responsabilidad sus funciones al pertenecer al Gobierno Regional de Junín, sobre todo el de respetar los reglamentos internos de la institución, cumplir cabalmente sus términos contractuales y responsabilidades asumidas, conductas que no la habría realizado, transgrediendo las normas antes descritas;

Que, en ese sentido, en el marco del artículo 87° y 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se propone para la conducta infractora en que habría incurrido la servidora doña: **OVIEDO TRUJILLO CARMEN ADA, en su condición de Personal de la Sub Dirección de Recursos Humanos - del Gobierno Regional Junín, la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

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

El órgano instructor en este caso recaería en la Dirección Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional Junín, en observancia del inciso b) del numeral 93.1 del Artículo 93 Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;



Gobierno Regional de Junín



En efecto, respecto del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la investigada, quien en el momento de los hechos, vino hacer servidor civil de la Oficina de Recursos Humanos, por tanto en referencia al INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC, ha determinado: "En el marco del régimen disciplinario de la LSC, en caso el Jefe de Recursos Humanos coincida con ser el jefe inmediato del servidor procesado, debe indicarse que dicha autoridad no podría actuar como Órgano Sancionador, por lo que tendría que plantear su abstención al procedimiento disciplinario, fundándose en alguno de los supuestos del artículo 99° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS";

En atención a ello, el Artículo 99°- causales de abstención – del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, ha prescrito: "La autoridad que tenga facultad resolutive o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos": numeral 2. "Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración". En ese sentido, corresponderá actuar como órgano sancionador a la Dirección Regional de Administración y Finanzas;



NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
OVIEDO TRUJILLO CARMEN ADA	SERVIDOR PÚBLICO NOMBRADA	Sub Dirección de Recursos Humanos	DIRECCION REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de las imputaciones realizadas, esta dependencia no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna, al no configurarse los supuestos establecidos en los artículos 96° y 108° de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, respectivamente.

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;



Gobierno Regional de Junín



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 el servidor 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 Sub Dirección de Recursos Humanos, por ser autoridad instructiva del presente procedimiento;

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 estando al Informe de Precalificación N° 115-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de 22 de agosto de 2024, remitido por la Secretaría





Gobierno Regional de Junín



Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín 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 PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra doña: **OVIEDO TRUJILLO CARMEN ADA**, en su condición de **Servidora Civil de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín**, al haber incurrido en presunta falta administrativa de carácter disciplinario tipificada en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, literal q) "los demás que señale la ley", habiendo contravenido el "REGLAMENTO INTERNO DEL SERVIDOR O SERVIDORA CIVIL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN, artículo 126°, inciso d) **Registrar la asistencia al centro de trabajo y no presentarse a su puesto de trabajo dentro del horario establecido...**", así como por 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: **CARMEN ADA OVIEDO TRUJILLO**, 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.

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciado a doña: **CARMEN ADA OVIEDO TRUJILLO** y todos sus antecedentes para los fines correspondientes.


REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
RFB/MAMLL


GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Ronald Félix Bernardo
SU DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

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

HYO 26 AGO 2024


Abg. LUIS ALBERTO CORDOVA MORALES
SECRETARIO GENERAL (e)