

**RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° 003 -2024-GR-
JUNIN/SG**

Huancayo, 29 AGO. 2024

LA SECRETARIA GENERAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 106-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD; por el cual se recomienda la apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, emitido por el Secretario Técnico de 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, establecido un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidas en los regímenes 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 el 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 correspondan 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 Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-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-SESRVIR/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;

Que, en el procedimiento sancionador se establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades públicas con competencia para la aplicación de




- GRJ	
DOC. N°	079.11143
EXP. N°	04891671

sanciones a los servidores, la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, no solo es una norma legal que regula el procedimiento administrativo en general, sino que su observancia y aplicación constituye un límite para la potestad sancionadora del Estado;

Que, dentro de este contexto, se debe tener en cuenta que en el numeral 4 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 se establece que las conductas administrativamente consideradas como sanciones son aquellas expresamente tipificadas como tales en norma con rango de ley, sin que admitan la interpretación extensiva ni analógica;

Que, siguiendo esa línea, respecto al principio de tipicidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que “[...] 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 estas 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” (Fundamento 11 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 06301-2006-PA/TC);



Que, en consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se precisa cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal; existiendo, en consecuencia, no sólo la obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar cuál es la norma o disposición que se ha incumplido, sino también precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse;

Que, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable (Fundamento 8 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 05487-2013-AA/TC);

Que, por su parte en la doctrina nacional se afirma que “la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra». Pero, además, dicho autor resalta que “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”



que: "(...) si las entidades no cuentan con el referido Reglamento Interno del Servicio Civil, deben adecuar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) a lo que dispone el mencionado artículo 129 del Reglamento General. En tanto no se realice dicha adecuación, la entidad puede continuar aplicando su RIT, sus normas reglamentarias u otros documentos internos como directivas, para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto de faltas leves".

Que, dentro de ese contexto, se debe tener en cuenta que el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha previsto las faltas de carácter disciplinario pasibles de ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, lo cual se encuentra en concordancia con lo dispuesto por su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, advirtiéndose que ni la referida ley ni su reglamento han descrito supuestos pasibles de ser objeto de la imposición de sanciones menos gravosas, como sería el caso de la amonestación;

Que, en otras palabras, las entidades únicamente pueden regular en su Reglamento Interno del Servicio Civil o Reglamento Interno de Trabajo u otro documento interno aquellas faltas consideradas leves que acarrear la sanción de amonestación según el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, de conformidad con lo previsto en el literal j) del artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057;

Que, en ese sentido, de la revisión del Informe de Precalificación N° 106-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD se puede advertir que se me estaría imputando al servidor Jimmy Franck Madueño Meza la falta prevista en el literal b) del artículo 126 del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín, pretendiendo que se le imponga la sanción de suspensión, situación que contravendría los principios de legalidad, tipicidad y debido procedimiento administrativo, pues tal como se ha desarrollado precedentemente mediante el Reglamento Interno de los Servidores Civiles o Reglamento Interno de Trabajo u otra normativa interna, la Entidad únicamente puede tipificar faltas leves pasibles de la sanción de amonestación;

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 92 del Reglamento General de la Ley N° 30057, el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. Asimismo, la Secretaría Técnica no constituye una autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Inclusive, tal como se establece en el último párrafo del numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", al momento de la emisión del acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el órgano instructor puede apartarse de las conclusiones del informe de precalificación del Secretario Técnico, por no considerarse competente o por considerar que no existen razones para iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario, argumentando en ambos casos las razones de su decisión. Por consiguiente, al momento de emisión del acto de inicio, el órgano instructor podría adoptar un criterio distinto al propuesto por el Secretario Técnico, ya sea con respecto a la pertinencia del inicio Procedimiento Administrativo Disciplinario (declarando no ha lugar al mismo), o respecto a la tipificación realizada en el informe de precalificación



(MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8);

Que, atendiendo a lo indicado, el principio de tipicidad exige, cuando menos: (i) que por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria; (ii) que las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable; y, (iii) que las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor;

Que, así las cosas, se observa que mediante que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a través del Informe de Precalificación N° 106-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, señala que estaría corroborado que el servidor Jimmy Franck Madueño Meza habría incumplido injustificadamente el horario de trabajo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa regulada en 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 (...) b) Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario*". Sin embargo, al momento de identificar la norma jurídicamente vulnerada señala que se habría cometido la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "*El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*";

Que, sobre el particular, corresponde señalar que el artículo 129 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (vigente desde el 14 de junio de 2014), establece que "*Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS). Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento. El Reglamento Interno del Servicio Civil contiene las siguientes disposiciones como mínimo: (...) j) El listado de faltas que acarree la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario establecido en la ley y en el presente reglamento. (...)*". De lo indicado se colige que el Reglamento Interno de los Servidores Civiles debe contener, entre otras disposiciones, las faltas pasibles de ser sancionadas con amonestación;

Que, resulta pertinente indicar que en el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 551-2015-SERVIR/GPGSC, criterio ratificado en los Informes Técnicos N° 794-2017-SERVIR/GPGSC y N° 022-2018-SERVIR/GPGSC, emitidos por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha precisado



(tanto en lo referido a la obligación infringida, como en la falta en la que se subsumiría y la posible sanción);

Que, dicho esto, la razón objetiva por la que este Despacho, como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, se aparta de la recomendación de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, efectuada a través del Informe de Precalificación N° 106-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, es que actualmente en la Entidad existen dos normas que regulan una misma conducta infractora (la tardanza o el incumplimiento de la jornada laboral), por una parte se tiene lo dispuesto en el inciso b) del artículo 126 del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín y por otra está lo señalado en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, esta dualidad normativa hace imposible realizar una adecuada tipificación de la conducta infractora con la respectiva base legal pertinente, dicha deficiencia resulta trascendental y relevante para el ejercicio regular del derecho de defensa del recurrente; por tanto, debe declararse que no ha lugar el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, hacer lo contrario significaría incumplir con la obligación de garantizar un debido procedimiento administrativo;

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;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR NO HA LUGAR A TRÁMITE el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor Jimmy Franck Madueño Meza.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución al servidor Jimmy Franck Madueño Meza, a la Secretaria General, a la Oficina Regional de Administración y Finanzas, a la Sub Dirección de Recursos Humanos, para los fines pertinentes.

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 y todos sus antecedentes para los fines correspondientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Abg. Luis Alberto Córdova Morales
SECRETARIO GENERAL (e)

C.c.
Archivo
LACM

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

HYO

29 AGO 2024

Abg. LUIS ALBERTO CORDOVA MORALES
SECRETARIO GENERAL (e)