



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCION DIRECTORAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Nº 110-2024-GR-JUNIN/DRAF

Huancayo, 18 SEP. 2024

EL DIRECTOR REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor Nº 016-2023-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 08 de agosto del 2024, remitido por la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín y el Expediente Nº 096-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD que contiene los antecedentes del procedimiento, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 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 Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº040-2014-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 91º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ..."; así mismo, el artículo 102º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88º de la Ley Nº 30057- LSC(...)" y el artículo 115º 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 248º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-





Gobierno Regional de Junín



JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento 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 23.10.2023 se notifica al procesado **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 27.10.2023, el procesado presenta su descargo a la imputación realizada. 3) Con fecha 08.08.2024, se termina la actividad probatoria con el informe de órgano Instructor N° 16-2024-GRJ/ORAF/ORH,4) Con fecha 12.08.2024 se notifica al procesado la Carta N° 162-2024-GRJ/GGR, a través del cual se le remite el Informe de Órgano Instructor N° 16-2023-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 don: **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 23.10.2023, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **SUSPENSIÓN**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el servidor público fue debidamente notificado conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N°421-2023-GRJ-SG la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 285-2023-GRJ/ORAF/ORH, por lo que el administrado 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° 285-2023-GRJUNÍN/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° 016-2024-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 08-08-2023, recomienda la imposición de la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** en contra de **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**, en su condición de **Asistente Administrativo de la Sub Dirección Regional del Gobierno Regional Junín**, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal n) 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 al servidor civil sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, finalmente se





Gobierno Regional de Junín



emita la resolución debidamente motivada que contenga el 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, **Expediente N° 096-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, 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 don **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo del **Expediente N° 096-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", proponiendo así una sanción administrativa de **AMONESTACIÓN ESCRITA**. 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° 16-2024-GRJ/ORAF/ORH del 08.08.2024, señala que el servidor **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**, en condición de **Asistente Administrativo de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín** y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, 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;

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





Gobierno Regional de Junín



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° 162-2024-GRJ-GGR de fecha 12 de agosto del 2024, se notifica a don: **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**, en condición de **Asistente Administrativo de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín**, el Informe de Órgano Instructor N° 016-2024-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 al servidor 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, el servidor civil NO solicitó el uso de la palabra, empero remitió el Reporte N° 03-2024-GRJ/DRVCS-AYGA 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 servidor 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;

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida al servidor civil **ANGEL GUERRERO AVELLANEDA**, es presuntamente **DE NO HABER CUMPLIDO CON EL HORARIO DE TRABAJO, PUES LLEGÓ MÁS DE TRES VECES**





TARDE A SU CENTRO DE TRABAJO EN EL LAPSO DE UN MES (MARZO DEL 2023), 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 N° 096-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 096-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también del Reporte N° 066-2023-GRJ/ORAF/ORHCUC de fecha 17 de octubre 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 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 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;

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



Gobierno Regional de Junín



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 n) 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, " Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario";

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 al servidor civil a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del servidor, 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 suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa





Gobierno Regional de Junín



por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. 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 el administrado **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**, llegó tarde más de tres veces durante un mes, por motivos que no fueron justificados en su momento; además reconoce en el descargo realizado por el administrado, reconoce haber llegado tarde, 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 103^o 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 104^o 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 el investigado, en uso irrestricto de su derecho a la defensa, presentó su descargo, ante el Órgano Instructor, a través del Escrito N° 01, a través del cual señala:

SOBRE LA VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO:

Segundo.- Que, mediante la RESOLUCIÓN ORGANO INSTRUCTOR N° 421-2023-GRJ/SG, no se ha notificado al recurrente el reglamento de asistencia y permanencia de los trabajadores u otro análogo del Gobierno Regional de Junín y en aplicación al “El principio de legalidad” impide que se pueda atribuir la comisión de un afalta si ésta no está previamente determinada y notificada válidamente los documentos de gestión para tener conocimiento de las sanciones que pueden atribuirme y que permita aplicar una sanción por ende, vulnera el debido procedimiento administrativo, amparado en el numeral 2° y 4° del artículo 248° del TUO





Gobierno Regional de Junín



de la Ley N° 27444; en consecuencia debe declararse **ABSUELTO** de los cargos imputados disponiéndose la conclusión y archivo del proceso administrativo disciplinario.

Respecto a lo señalado por el procesado, que, no se estaría aplicando el principio de legalidad, ya que presumiblemente no se habría notificado al recurrente el Reglamento Interno de los servidores civiles del Gobierno Regional Junín; refutamos tal aseveración, señalando que el personal encargado de Control de Personal es quien se encarga de informar a todo personal que ingresa (por primera vez) a laborar al Gobierno Regional Junín, sobre el horario de labores dentro de la Institución; señalamos también que, el administrado es personal reincorporado, con más de 4 años de servicios como reincorporado en el Gobierno Regional Junín, al respecto debemos considerar lo prescrito por lo que la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815, señala: **De la función pública - Artículo 4.- Servidor Público**, 4.3 El ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del presente código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento. **Artículo 6.- Principios de la Función Pública - El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...) 2. Providad.-** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

SOBRE LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE NON BIS IN IDEM

Tercero. - Que, en otro extremo en conformidad al Exp. N° 1670-2003-AA/TC. Del tribunal Constitucional, nadie puede ser sancionado dos veces,

Conforme prescribe dicho tribunal supremo a saber: “Desde el punto de vista material, el enunciado según el cual, “(...) nadie puede ser castigado dos veces por un mismo hecho (...)”, expresa la imposibilidad de que recaigan dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, puesto que tal proceder constituiría un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías propias de Estado de Derecho. Su aplicación, pues, impide que una persona sea sancionada o castigada dos (o más veces) por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento”, En ese contexto la recurrente ANGEL GUERREROS AVELLANEDA, ya fue sancionado con el descuento respectivo conforme la Constancia de Pago de Personal contratado por Mandato Judicial, en los meses de MARZO y ABRIL del 2023, en el rubro de OBSERVACIONES, señala: (sic)

1. descuento por tardanza del día 03, 14 y 24 del mes de febrero del 2023”. (sic)
2. “descuento por tardanza del día 03, 08 y 10 y 23 del mes de marzo del 2023”. (sic)

Cuarto. - Es decir, al mes siguiente de ocurrido los hechos, la sanción se ejecutó con el descuento pecuniario, en consecuencia, por disposición de la oficina de Recursos Humanos no cobre el monto total de mis remuneraciones, por encontrarse con los descuentos respectivos. En esa





Gobierno Regional de Junín



orden de ideas, se ejecutó la sanción primigenia correspondiente con el descuento respectivo por parte del Gobierno Regional de Junín a través del Sub Director de Recursos Humanos, no siendo lo correcto que ahora se pretenda sancionar por segunda vez por el mismo hecho con la RESOLUCIÓN ORGANO INSTRUCTOR N° 421 – 2023-GRJ/SG, en consecuencia, debe declararse ABSUELTO de los cargos imputados disponiéndose la conclusión y archivo del proceso administrativo disciplinario.

SOBRE EL PRINCIPIO DE MOTIVACIÓN Y MEDIOS PROBATORIOS EN LAS RESOLUCIONES:

Quinto. - Que, el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe ser debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. Asimismo, el artículo 6° del TUO de la Ley 27444, señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. En esa orden de ideas en el presente RESOLUCIÓN ORGANO INSTRUCTOR N° 421-2023-GRJ/SG, no se ha valorado la carga de prueba de la boleta de pago o la constancia de pago y/u otro análogo que tiene a disposición el Sub Director de Recursos Humanos del mes marzo y abril del 2023 aplicando el principio constitucional El principio non bis in ídem; en consecuencia, debe declararse ABSUELTO de los cargos imputados disponiéndose la conclusión y archivo del proceso administrativo disciplinario.



Respecto a estos puntos, debemos señalar que los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción. El Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional Junín, señala: "Artículo 39°. – Incompatibilidad de los descuentos con sanción disciplinaria. Los descuentos por tardanzas e inasistencias injustificadas no tienen naturaleza sancionadora ni absuelven la aplicación de la sanción disciplinaria que correspondan".

Así también, debemos señalar que el descuento por tardanza, se relaciona con el carácter contraprestativo de la remuneración. Al respecto para el caso de las tardanzas injustificadas por las cuales el empleador descuenta de la remuneración del trabajador la parte proporcional a la tardanza o inasistencia, se trata únicamente de la consecuencia misma del carácter contraprestativo de la remuneración; el empleador solamente remunera el tiempo en que laboró el trabajador o en el que estuvo a su disposición. Esto es distinto a una sanción disciplinaria, el administrado no debe confundir al descuento por no trabajar el tiempo asignado, con la falta vinculada a la impuntualidad. Por lo tanto, no tiene asidero contundente lo señalado por el procesado don: **GUERRROS AVELLANEDA ANGEL YASHINKO.**

SOBRE REGLAMENTO DE SANCIONES LABORALES:



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 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 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° 135-2013-2013-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".





Gobierno Regional de Junín



- 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 **AMONESTACION ESCRITA** al servidor civil: **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**, 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 del servidor **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**; una vez quede firme.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**; 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.

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciada a don **ANGEL Y. GUERREROS AVELLANEDA**, así como el original del **Expediente N° 096-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** que contiene los antecedentes que dieron inicio al procedimiento para su custodia y fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
RTGM/MAMLL/jmph


C.P.C. Mariánela Liz Quispe Salas
DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

HYO 19 SEP 2024


Abg. LUIS ALBERTO CORDOVA MORALES
SECRETARIO GENERAL (e)