



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 308 -2024-GR-JUNIN/ORH

Huancayo, 01 OCT. 2024

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL  
JUNÍN

VISTOS:

El EXPEDIENTE N°133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-GRJ/GRDE y la Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico N° 097-2023-GRJ-JUNIN/GRDE y;

CONSIDERANDO:

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

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

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



|         |         |
|---------|---------|
| ORH     |         |
| DOC. Nº | 8313886 |
| FVº Mº  | 4883591 |



Gobierno Regional de Junín



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

## I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario que contiene el **EXPEDIENTE N°133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se encuentran 1) Informe de Precalificación N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 08 de noviembre del 2023, 2) Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico N° 097-2023-GRJ-JUNÍN/GRDE de fecha 10 de noviembre del 2023 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de doña **ELISA BARRIONUEVO CAHUANA**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-GRJ/GRDE, de fecha 29/08/2024, 4) Carta N° 311-2024-GRJ/ORAF/ORH de fecha 03 de setiembre del 2024, mediante la cual el Órgano Sancionador informa a la servidora imputada que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario.



Que, del **Expediente N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** de los actuados se observa que el de los actuados se observa que el Gerente Regional de Desarrollo Económico, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a doña **ELISA BARRIONUEVO CAHUANA** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, doña **ELISA BARRIONUEVO CAHUANA** fue debidamente notificada mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 505-2023-GRJ/SG, de fecha 13-11-2023, constancia que fue recepcionada por su mamá el 13-11-2023, en ese sentido la procesada presenta el documento con registro R.D. 07270197 – R.E. 04999129, de fecha 20-11-2023, presentando su descargo.

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el **Expediente N° 133-2023-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;



Gobierno Regional de Junín



### III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-GRJ/GRDE del 29/08/2024, señala que doña **ELISA BARRIONUEVO CAHUANA**, en su condición de ex Servidora Civil de la oficina de Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN, 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 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° 311-2024-GRJ/ORAF/ORH de fecha 04 de setiembre del 2024, se notifica a doña **ELISA BARRIONUEVO CAHUANA**, en su condición de ex Servidora Civil de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N° 001-2024-GRJ/GRDE, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

Que, siendo así y de la verificación integral del **Expediente N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se advierte que, la ex servidora investigada NO solicitó el uso de la palabra, no empleando su derecho a brindar un informe oral en la debida etapa del proceso según el artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; pese a que este Órgano Sancionador procedió a informarle que pueda solicitar la realización del Informe Oral; **sin embargo** se pronunció de manera escrita, mediante Carta N° 100-2024-EBBC de fecha 08 de setiembre del 2024, la misma que será evaluada, en la estación correspondiente, a fin de respetar el debido procedimiento y su derecho a la defensa. Asimismo se procede a realizar la evaluación del **Expediente N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, que contiene los 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, **Expediente N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena





Gobierno Regional de Junín



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;

Del estudio y análisis de los documentos que se pasaran a detallar y se encuentran en el expediente administrativo disciplinario, y que dieron lugar a la comisión de la falta administrativa se detallan en el Reporte N° 197-2023-GRJ/ORAF/ORH/UC, emitido el 28 de septiembre de 2023, la encargada de la Unidad de Control de Personal informa sobre la ausencia injustificada de la servidora pública contratada bajo el régimen CAS, Elisa Blanca Barrionuevo Cahuana. Esta ausencia se ha registrado desde el 19 de septiembre al 28 de setiembre del 2023, dicha situación se clasifica como una falta de carácter disciplinario, lo que implica que se han vulnerado las normas establecidas en relación con la asistencia y puntualidad laboral. La falta de justificación para su ausencia ha llevado a la necesidad de un análisis más profundo de la situación, ya que la inasistencia sin justificación adecuada puede tener repercusiones no solo en el desempeño individual de la servidora, sino también en el funcionamiento general de la unidad a la que pertenece, esto resalta la importancia de cumplir con las obligaciones laborales de manera responsable y conforme a las normativas vigentes. Esta falta de justificación se subsume bajo el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil N° 30057, el cual establece "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario." En el caso de Elisa Barrionuevo Cahuana, la inasistencia excede los límites establecidos, lo que intensifica la gravedad de la situación, la falta de justificación puede minar la moral del resto del personal, quienes pueden percibir la situación como una falta de compromiso y responsabilidad laboral, creando un ambiente de desconfianza y desmotivación. La falta de cumplimiento con las normativas vigentes no solo puede acarrear consecuencias individuales, sino también afectar la imagen institucional y la confianza del público en la administración pública.

Que, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento Interno de Servidoras y Servidores del Gobierno Regional Junín, así como en el Contrato de Servicio Temporal de la trabajadora, se establece que los empleados deben cumplir con asistir a su centro laboral como lo establece su contrato de servicios. Esta falta de registro representa una vulneración a las condiciones de su contrato laboral, dado que no se presentaron justificaciones por sus ausencias. Además, el Contrato de Servicios Temporal de la trabajadora establece claramente que está OBLIGADA a registrar su asistencia de manera personal, lo cual es fundamental para el control de asistencia, permanencia, programación y otros aspectos definidos por el Gobierno Regional Junín. Se hace referencia a lo antes señalado porque el empleado debe cumplir con su asistencia a su centro laboral sin embargo en el presente caso doña Elisa Barrionuevo Cahuana **se ausentó injustificadamente** de su centro laboral tal como señala el Reporte N° 197-2023-GRJ/ORAF/ORH/UC, emitido el 28 de septiembre de 2023, la encargada de la Unidad de Control de Personal el cual informa sobre la ausencia injustificada de la servidora pública contratada bajo el régimen CAS.





Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a la ex servidora **ELISA BLANCA BARRIONUEVO CAHUANA**, habría tenido ausencias injustificadas desde el día martes 19 de setiembre al 28 de setiembre del 2023, pues no asistió a su centro de labores tal como informa la Unidad de Control de personal del Gobierno Regional de Junín y conforme al cumplimiento de su contrato administrativo de servicio temporal N° 024-2023-GRJ/ORAF/ORH; **ausentándose injustificadamente a sus centro de labores sin justificación alguna**, 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;

Que, en el caso de Elisa Blanca Barrionuevo Cahuana se enfoca en su inasistencia injustificada registrada desde el 19 hasta de setiembre de 2023. Esta ausencia supera los límites establecidos en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil N° 30057, que clasifica como falta grave las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos. En este contexto, la conducta de doña Elisa Barrionuevo no solo infringe la normativa legal, sino que también contraviene las disposiciones de su Contrato de Servicio Temporal y del Reglamento Interno del Gobierno Regional Junín, que exigen a los empleados cumplir con asistir a su centro laboral y registrar su asistencia de manera personal. La falta de justificación adecuada para su ausencia no solo pone en riesgo su posición laboral, sino que también puede tener repercusiones negativas en el ambiente de trabajo, la conducta de Elisa Barrionuevo se subsume bajo las disposiciones legales que regulan las falta de carácter disciplinario en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador para mantener la integridad y la eficacia del servicio público.

#### **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 a la ex servidora procesada, se tiene, los actuados que obran en el **Expediente N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también el **Reporte N° 197-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC de fecha 28 de setiembre del 2023**, el cual se comunica la inasistencia de la ex servidora Elisa Blanca Barrionuevo Cahuana, a partir del martes 19 de setiembre al 28 de setiembre del 2023, por lo que tendría responsabilidad administrativa de carácter funcional;





Gobierno Regional de Junín



## 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 del servidor imputado, 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 procedimiento, garantizando así el derecho de defensa del servidor imputado. 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 ese sentido se observa que la administrada presentó la Carta N° 100-2024-EBBC de fecha 08 de setiembre del 2024, mediante la cual señala:

- *“Rotación del área de fiscalización al área de Desarrollo Económico, porque mi persona no quiso realizar los devengados de valorizaciones de obras, sin la documentación correspondiente. Por tal motivo la Sra. Iris Virginia Povis, Sra. Marianela Liz Quispe y la Sra. Maria Pariona Ore – asesora del gobernador regional solicitaban insistentemente mi rotación. El cual se concretó con el Memorando N° 879-2023-GRJ-ORAF, emitido por la Sra. Marianela Liz Quispe Salas donde pone a disposición mi persona al Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro – Sub Director de Recursos Humanos, con fecha 15 de agosto del 2023.”*

**Respuesta:** en cuanto a la rotación del área no puede considerarse una represalia por no realizar tareas sin la documentación necesaria, ya que la decisión fue tomada por sus superiores en función de las necesidades organizativas, la solicitud de su rotación, como se menciona en el memorando, responde a un proceso administrativo normal y no a un intento de sancionarla por su negativa a cumplir con procedimientos que podrían comprometer la transparencia y legalidad de las valorizaciones.





- “Realicé la entrega de cargo de la coordinación de fiscalización el 21 de agosto del 2023 a la Sra. Iris Virginia Povis donde ambos firmamos en recibí y entregue conforme el acta de entrega. Pese a ello me vuelven a incomodar y solicitar entrega de cargo, con la Carta N° 291-GRJ/ORAF/ORH, emitido por la Sra. Iris Virginia Povis.”

**Respuesta:** Aunque se realizó un acta de entrega de cargo, la solicitud posterior de la Sra. Iris Virginia Povis para una nueva entrega puede interpretarse como parte del seguimiento administrativo, la insistencia en este proceso no indica una falta de cumplimiento de su parte, sino una necesidad de clarificación y verificación del estado del área, lo que es parte de las funciones de supervisión de su superior.

- “En el área de Desarrollo Económico **no me asignaron mi escritorio, tampoco equipo de cómputo para desempeñar en mis funciones, así arimándome a una esquina, y ahora me quieren sancionar porque me fui porque estaba cansada de solo calentar el asiento.**”

**Respuesta:** Por ningún motivo podemos justificar que se haya faltado injustificadamente al centro de labores, su responsabilidad como servidora pública incluye buscar soluciones ante dichas situaciones antes de optar por abandonar el puesto o en todo caso si ya no quería formar parte de la entidad, debió presentar su renuncia.

- “También estaban incomodándome entregándome tarjetas e imponiéndome para hacer firmar unos padrones para inscripción de un partido político Batalla Perú, para lo cual me solicitaban llevar alimentos a cambio de las firmas, y mi persona se negó rotundamente.”

**Respuesta:** En su debido momento se debió reportar esta situación a las instancias correspondientes en lugar de dejar que afecten su desempeño laboral, si bien es cierto negarse a participar en actividades políticas es un derecho, pero es fundamental abordar cualquier incomodidad de forma oficial y no a través de la inasistencia o el incumplimiento de funciones.

- “Caso de seguir incomodándome los denunciaré por abuso de autoridad, en las instancias correspondientes y si es posible recurriré a la prensa.”

**Respuesta:** El hecho de mencionar el supuesto abuso de autoridad y recurrir a la prensa puede percibirse como un intento de manipulación y desestabilización del entorno laboral, las acciones de los superiores están fundamentadas en la ley y en el cumplimiento de sus responsabilidades, y cualquier intento de generar miedo o coacción no solo es inapropiado, sino que también puede tener repercusiones negativas. Es crucial que todos los administrado sean servidores o ex servidores comprendan que los procesos administrativos son necesarios para mantener la integridad y la transparencia de la entidad.

Que, del análisis del pronunciamiento; si bien la ex servidora describe diversas preocupaciones en cuanto a la gestión administrativa y las condiciones laborales, esto no justifica la decisión de abandonar su puesto de trabajo sin presentar una renuncia formal. Más aun cuando en el transcurso del presente proceso, por el mismo dicho de





Gobierno Regional de Junín



la procesada se tiene que esta dejó su labor en el Gobierno Regional Junín, "*por motivos personales y después buscar un mejor trabajo con un clima laboral donde se sienta bien*", por lo que este argumento no refuta la imputación en su contra, puesto que dentro de las obligaciones de todo servidor público se encuentra el deber de cumplir con el servicio público, y esto se materializa en los días y horas efectivos laborados, por tanto se observa que la procesada tuvo un accionar impulsado por intereses personales, que la llevaron a tomar dicha decisión dejando su puesto laboral, sin tomar en cuenta como esto puede afectar el correcto desarrollo de la función pública, por lo que la renuncia debió considerarse como una opción adecuada si el ambiente no era tolerable o en su defecto contaba con una mejor oferta laboral pero abandonar su trabajo sin seguir el procedimiento correcto genera complicaciones adicionales tanto para el empleado como para la entidad.

Elisa Blanca Barrionuevo Cahuana ha registrado una ausencia injustificada en su centro laboral desde el 19 de septiembre al 28 de setiembre del 2023, lo que constituye una falta administrativa grave según el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil N° 30057, que establece que las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos son consideradas faltas graves. Esta inasistencia infringe tanto su Contrato de Servicio Temporal como el Reglamento Interno del Gobierno Regional Junín, que exige registrar su asistencia de manera personal. La falta de justificación no solo pone en riesgo su posición laboral, sino que también puede afectar negativamente la moral del equipo, creando un ambiente de desconfianza y desmotivación, y comprometiendo la eficiencia de la unidad. Por lo tanto, la gravedad de esta situación refuerza la necesidad de aplicar sanciones administrativas adecuadas que mantengan la integridad de la entidad;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad de la ex servidora 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 ex servidora, 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 de la ex servidora civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la ex servidora, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal j) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; la misma que prescribe, "Son faltas de carácter disciplinario que (...) j) "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días 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 a la ex servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad de la servidora, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal j) del art. 85º de la Ley N º 30057 - Ley del Servicio Civil;

## VII. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90º 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 por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su 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.





Gobierno Regional de Junín



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 persona 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.

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

Por lo tanto, podemos colegir que la administrada **ELISA BLANCA BARRIONUEVO CAHUANA**, **se ausentó injustificadamente de su centro laboral que desde el día martes 19 de setiembre al 28 de setiembre del 2023** pues no asistió a su centro de labores tal como informó la Unidad de Control de personal del Gobierno Regional de Junín y conforme al cumplimiento de su contrato administrativo de servicio temporal N° 024-2023-GRJ/ORAF/ORH; la sanción a imponerse debe ser la más adecuada, por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario.

Que, en ese sentido que el objeto de la calificación disciplinaria es la ausencia injustificada de la servidora por más de 8 días a su centro laboral, atribuyéndole responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba sus "ausencias injustificadas", por lo que el accionar de doña ELISA BARRIONUEVO CAHUANA, en su condición de Ex Servidora Civil de la Oficina de Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional Junín; al haberse ausentado injustificadamente de su centro de labores por más de 8 días, tal como lo señala el Reporte N° 197-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC de fecha 28 de setiembre mediante el cual la Jefe de la Unidad de Control de Personal da a conocer la Inasistencia de la TAP-CAS BARRIONUEVO CAHUANA ELISA BLANCA; quien cometió la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057; "j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.*" Esta inasistencia infringe tanto su Contrato de Servicio Temporal como el Reglamento Interno del Gobierno Regional Junín, que exige registrar su asistencia de manera personal. La falta de justificación no solo pone en riesgo su posición laboral, sino que también puede afectar negativamente la moral del equipo, creando un ambiente de desconfianza y





Gobierno Regional de Junín



desmotivación, y comprometiendo la eficiencia de la unidad. Por lo tanto, la gravedad de esta situación refuerza la necesidad de aplicar sanciones administrativas adecuadas que mantengan la integridad de la entidad;

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

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

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se trata de asuntos relacionados con la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sin embargo, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad de la ex servidora, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado, es decir, **se habría ausentado injustificadamente de su centro laboral** desde el día martes 19 de setiembre al 28 de setiembre del 2023, pues no asistió a su centro de labores tal como informa la Unidad de Control de personal del Gobierno Regional de Junín y conforme al cumplimiento de su contrato administrativo de servicio temporal N° 024-2023-GRJ/ORAF/ORH;

Que, doña Elisa Blanca Barrionuevo Cahuana ha tenido una ausencia injustificada en su trabajo desde el 19 hasta el 28 de setiembre de 2023. Esto se considera una falta grave de acuerdo con el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil N° 30057, que establece que las ausencias injustificadas de más de tres días consecutivos son faltas graves, esta situación también infringe su Contrato de Servicio Temporal y el Reglamento Interno del Gobierno Regional Junín, que requiere que registre su asistencia personalmente y la falta de justificación no solo pone en riesgo su empleo, sino que también puede afectar negativamente la moral del equipo, generando desconfianza y desmotivación, lo que compromete la eficiencia de la unidad. Por lo tanto, es fundamental aplicar sanciones administrativas apropiadas para preservar la integridad de la entidad.

En este sentido, tras un análisis detallado de los documentos del Expediente N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, es crucial que en los procedimientos disciplinarios se demuestre la responsabilidad de la ex servidora mediante pruebas adecuadas, pertinentes y efectivas; estas pruebas deben convencer plenamente de que se ha cometido una conducta que merece una sanción disciplinaria. Por lo tanto, corresponde a los órganos decisores evaluar las evidencias que respaldan la acusación de falta disciplinaria contra la ex servidora, para así emitir un pronunciamiento conforme a lo establecido en el literal b) del artículo 106º del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.





Gobierno Regional de Junín



Que, en tal sentido, no habiendo desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa a la ex servidora doña: **ELISA BLANCA BARRIONUEVO CAHUANA**, en su condición de ex Servidora Civil de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional Junín, existiría mérito suficiente para sancionarla;

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

| <b>Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la ley N°30057)</b>     | <b>Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción</b>   |
|--|--|
| a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. | Que, en ese sentido que el objeto de la calificación disciplinaria es la ausencia injustificada de la servidora por más de 8 días a su centro laboral, atribuyéndole responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba sus “ausencias injustificadas”, por lo que el accionar de doña ELISA BARRIONUEVO CAHUANA, en su condición de Ex Servidora Civil de la Oficina de Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional Junín; al haberse ausentado injustificadamente de su centro de labores por más de 8 días, tal como lo señala el Reporte N° 197-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC de fecha 28 de setiembre mediante el cual la Jefe de la Unidad de Control de Personal da a conocer la Inasistencia de la TAP-CAS BARRIONUEVO CAHUANA ELISA BLANCA; quien cometió la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057; “j) <i>Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.</i> ” Esta inasistencia infringe tanto su Contrato de Servicio Temporal como el Reglamento Interno del Gobierno Regional Junín, que exige registrar su asistencia de manera personal. La falta de justificación no solo pone en riesgo su posición laboral, sino que también puede afectar negativamente la moral del equipo, creando un ambiente de |





|  |   |
|--|---|
|  | desconfianza y desmotivación, y comprometiendo la eficiencia de la unidad. Por lo tanto, la gravedad de esta situación refuerza la necesidad de aplicar sanciones administrativas adecuadas que mantengan la integridad de la entidad.  |
| b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.                  | No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.  |
| c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta   | Se ausentó injustificadamente a su centro de labores mientras tenía el cargo de Servidora Civil de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico.  |
| d) Las circunstancias en que se comete la infracción.                            | La revisión del procedimiento disciplinario indica que la ex servidora Elisa Blanca Barrionuevo Cahuana se ausentó injustificadamente desde el 19 de septiembre al 28 de setiembre del 2023, conforme a lo reportado por la Unidad de Control de Personal del Gobierno Regional de Junín. |
| e) La concurrencia de varias faltas.   | No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.  |
| f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. | No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.  |
| g) La reincidencia en la comisión de la falta.                                   | No se encuentran indicios de configuración de dicha condición   |
| h) La continuidad en la comisión de la falta.                                    | No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.  |
| i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.                           | No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.  |

Que, adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor<sup>1</sup>.

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





Que, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal j) de la Ley N° 30057, y por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria pues **se habría ausentado injustificadamente de su centro laboral** desde el día martes 19 de setiembre al 28 de setiembre del 2023, pues no asistió a su centro de labores tal como informa la Unidad de Control de personal del Gobierno Regional de Junín y conforme al cumplimiento de su contrato administrativo de servicio temporal N° 024-2023-GRJ/ORAF/ORH; en ese sentido es de opinión de este Órgano Sancionador que la sanción adecuada para aplicar es la suspensión sin goce de remuneraciones, separándolo de la función pública de manera parcial, el cual se hace eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, es decir su conclusión de vínculo laboral con el Gobierno Regional Junín, es automática a partir de la notificación de la presente resolución, aun cuando interponga el recurso de reconsideración o apelación;

Que, en ese sentido que el objeto de la calificación disciplinaria es la ausencia injustificada de la servidora por más de 8 días a su centro laboral, atribuyéndole responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba sus “ausencias injustificadas”, por lo que el accionar de doña ELISA BARRIONUEVO CAHUANA, en su condición de Ex Servidora Civil de la Oficina de Gerencia Regional de Desarrollo

<sup>1</sup> Este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.

<sup>1</sup> Amerita la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia, toda vez que se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan.

<sup>1</sup> Es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.

<sup>1</sup> Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil: a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación






Gobierno Regional de Junín



Económico del Gobierno Regional Junín; al haberse ausentado injustificadamente de su centro de labores por más de 8 días, tal como lo señala el Reporte N° 197-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC de fecha 28 de setiembre mediante el cual la Jefe de la Unidad de Control de Personal da a conocer la Inasistencia de la TAP-CAS BARRIONUEVO CAHUANA ELISA BLANCA; quien cometió la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057; "*j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.*" Esta inasistencia infringe tanto su Contrato de Servicio Temporal como el Reglamento Interno del Gobierno Regional Junín, que exige registrar su asistencia de manera personal. La falta de justificación no solo pone en riesgo su posición laboral, sino que también puede afectar negativamente la moral del equipo, creando un ambiente de desconfianza y desmotivación, y comprometiendo la eficiencia de la unidad. Por lo tanto, la gravedad de esta situación refuerza la necesidad de aplicar sanciones administrativas adecuadas que mantengan la integridad de la entidad;



En la evaluación de la falta administrativa doña Elisa Blanca Barrionuevo Cahuana, es esencial considerar una serie de agravantes y atenuantes que pueden influir en la decisión final, en el agravante la ausencia puede generar desconfianza entre los compañeros, la falta de un compromiso visible puede llevar a una disminución de la motivación en el equipo, ya que otros podrían sentir que su esfuerzo no es igualado por todos, lo que compromete la cohesión y la eficiencia del trabajo conjunto. Además, la falta de comunicación y justificación sobre su ausencia es un aspecto que agrava la situación. Según lo estipulado en su contrato de servicios y en el Reglamento Interno, es su responsabilidad informar y justificar cualquier inasistencia. La omisión de esta obligación no solo demuestra una falta de respeto hacia la entidad, sino que también puede dificultar la planificación y el funcionamiento normal del equipo. Por último, el hecho de que esta conducta infrinja claramente lo establecido en su Contrato de Servicio Temporal y en las políticas del Gobierno Regional Junín representa una transgresión grave de las normas que rigen su empleo poniendo en riesgo no solo su posición laboral, sino que también compromete la integridad y la disciplina dentro de la entidad.

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este **Órgano Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-GRJ/GRDE, con fecha 29 de agosto del 2024;

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



Gobierno Regional de Junín



Que, de esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer;

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

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

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

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

#### VIII. TIPO DE SANCION:

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

#### IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN





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

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

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Económico N° 97-2023-GRJ/GRDE, de fecha 10-11-2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N°505-2023-GRJ-SG, de fecha 13-11-2023, se notificó a doña **ELISA BARRIONUEVO CAHUANA**, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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

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

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

#### XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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





Gobierno Regional de Junín



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

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

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

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR (12) MESES** a la ex servidora doña: **ELISA BLANCA BARRIONUEVO CAHUANA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil el cual señala "*Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario*", y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

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

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a doña: **ELISA BLANCA BARRIONUEVO CAHUANA**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, dejando a salvo su derecho de





Gobierno Regional de Junín



interponer los medios impugnatorios que estime conveniente (recurso de reconsideración o de apelación) contra el acto de sanción, ante la misma autoridad que impuso la sanción, en el plazo de (15) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación.

**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 doña **ELISA BLANCA BARRIONUEVO CAHUANA**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 133-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
RFB/MAMLL

  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
Abog. Ronald Félix Bernardo  
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

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

HYO. 03 OCT 2024

  
Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL