



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº **321**-2024-GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 10 OCT. 2024

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL  
JUNÍN

### VISTOS:

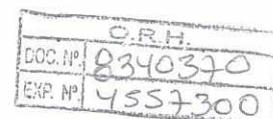
El Informe de Órgano Instructor Nº 01-2024-GR/GRRNGMA, de fecha 02 de setiembre del 2024, remitido por la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional Junín y demás actuados y documentos que contiene el **EXPEDIENTE Nº102-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y;

### 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 que contiene el **EXPEDIENTE N° 102-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se encuentran 1) Con fecha 09.01.2024 se notifica al procesado **WILDERSON OCHOA ESPEJO** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 15.01.2024, el procesado presenta su descargo a la imputación realizada. 3) Con fecha 02.09.2024, se termina la actividad probatoria con el informe de órgano Instructor N° 01-2024-GRJ/GRRNGMA, 4) Con fecha 18.09.2024 se notifica al procesado la Carta N° 242-2024-GRJ/ORAF/ORH, a través del cual se le pone de conocimiento el Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-GRJ/GRRNGMA;

Que, de los actuados se observa que el Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don: **WILDERSON OCHOA ESPEJO**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 08-01-2024, 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 sin goce de remuneración**, 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°005-2024-GRJ-SG, por lo que el administrado recurrente presentó su descargo, haciendo uso irrestricto de su derecho a la defensa a los hechos imputado en su contra, mediante la Resolución Gerencial Regional de RRNN y Gestión del medio Ambiente N° 001-2024-GRJ/GRRNGMA, 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° 01-2024-GRJ/GRRNGMA, de fecha 02-09-2024, recomienda la imposición de la sanción de AMONESTACION ESCRITA en contra de **WILDERSON OCHOA ESPEJO**, en su condición de Técnico Administrativo III de la Gerencia de Recursos Naturales 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 procesado sobre el contenido del mismo e informarle





Gobierno Regional de Junín



que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, finalmente se 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, 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, respetándose el debido proceso y derecho a la defensa y las garantías propias del procedimiento disciplinario;

## 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 **WILDERSON OCHOA ESPEJO** 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, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo". 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° 01-2024-GRJ/GRRNGMA del 02.09.2024, señala que el servidor **WILDERSON OCHOA ESPEJO**, en condición de Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Estudios del Gobierno Regional de Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de AMONESTACION 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° 242-2024 de fecha 18 de setiembre del 2024, se notifica a don: **WILDERSON OCHOA ESPEJO**, el Informe de Órgano Instructor N° 001-2024-GRJ/GRRNGMA, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra mediante el Informe Oral, ello 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; que dispone: *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, siendo así y de la verificación integral del **Expediente N° 102-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se advierte que, el servidor investigado 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 indicar hora, lugar y fecha para la realización del Informe Oral;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del **Expediente N° 102-2023-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° 102-2023-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 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, se pudo establecer que el investigado es sujeto de procedimiento disciplinario dado que con Reporte N° 66-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC, con fecha 23-04-2023, se detalla que el servidor **WILDERSON OCHOA ESPEJO** incurrió en exceso de tardanzas durante el mes de marzo de 2023.





Gobierno Regional de Junín



La Unidad de Control de Personal ha informado que **WILDERSON OCHOA ESPEJO** llegó tarde a su centro de trabajo más de tres veces en el citado mes. Específicamente, las llegadas tardías ocurrieron los días 06, 13, 14, 20, 24 y 27, siendo un total de 06 días, haciendo un total de 20 minutos acumulados.

Que, en ese sentido, evaluado la falta incurrida por la presunta infractora, tipificado como incumplimiento injustificado del horario de trabajo, es preciso distinguir la jornada del horario de trabajo de la Sede del GORE Junín; la misma que se encuentra regulado en el Artículo 10° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Gerencial General N° 027-2021-GRJ/GGR del 03/02/21, que estipula:

Horario de trabajo:

El horario de trabajo es el siguiente:

De LUNES a VIERNES

Hora de Ingreso : 08:00 horas

(...)

Que, después de revisar el Reporte N° 66-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC, emitido por la Unidad de Control de Personal (e), se identificó en la relación de días y tiempos de tardanza del personal reincorporado, el servidor **WILDERSON OCHOA ESPEJO** quién excedió el límite de tres tardanzas durante el mes marzo de 2023. El documento proporciona el siguiente registro de asistencia del servidor **WILDERSON OCHOA ESPEJO** para el mes indicado:

#### MES DE MARZO

N°	FECHA	HORA DE INGRESO
01	06/03/2023	08:03
02	13/03/2023	08:02
03	14/03/2023	08:03
04	20/03/2023	08:02
05	24/03/2023	08.01
06	27/03/2023	08:09
<b>TOTAL DE MINUTOS</b>		<b>20 MINUTOS DE TARDANZA EN MARZO DEL 2023</b>

Que, de acuerdo con lo anteriormente descrito, se confirma que el investigado ha incumplido el horario de trabajo de manera continua, acumulando 20 minutos en el mes de marzo del 2023. Esto transgrede el artículo 10° del Reglamento Interno de los





Gobierno Regional de Junín



Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, aprobado por la Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR, el incumplimiento se clasifica como una falta administrativa según el inciso b) del Artículo 126° del reglamento, que define como falta "incurrir en exceso de tardanzas, más de tres veces al mes".

Que, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, se confirma que el investigado ha infringido de manera injustificada el horario laboral de forma continua, acumulando 20 minutos de tardanza en el mes de marzo 2023. Este incumplimiento infringe lo estipulado en el Artículo 10° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, aprobado por la Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR. Además, se considera una falta administrativa según el inciso b) del Artículo 126° del mismo reglamento, que establece: "Faltas de carácter disciplinario (...) b) Exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces en un mes calendario." Este comportamiento transgrede lo señalado en el artículo 25° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, el cual define la tardanza como el ingreso al centro de trabajo hasta diez (10) minutos después del horario establecido.

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 **WILDERSON OCHOA ESPEJO**, es presuntamente incumplir su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida, 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 n) 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° 102-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 102-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también el reporte N° 066-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC de fecha 20 de abril del 2024, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y devendría en 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





Gobierno Regional de Junín



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, al no haber hecho uso de su informe oral, el presente procedimiento se encuentra lista para ser resuelta.

Que, del análisis del primer pronunciamiento; en relación con la falta descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que establece como falta el incumplimiento injustificado del horario y la jornada laboral, es importante aclarar la distinción entre ambos conceptos pues la jornada de trabajo se define como el tiempo total ya sea diario, semanal, mensual o incluso anual que un trabajador debe dedicar al empleador en el contexto de una relación laboral. En otras palabras, la jornada laboral es el período durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para realizar sus tareas, siendo así que el horario de trabajo se refiere al período específico durante el cual el trabajador está presente y disponible para trabajar, y debe estar dentro del límite de la jornada laboral establecida y abarca desde el momento de entrada hasta la salida del trabajador del centro o lugar de trabajo, sin exceder la duración de la jornada legalmente establecida.

Que, en este contexto y con base en los fundamentos y las pruebas recopiladas durante el procedimiento administrativo disciplinario, y en mi calidad de órgano instructor del mismo, se puede confirmar que el procesado **acumuló un total de 20 minutos de tardanza** durante el mes de marzo del 2023. Estos minutos de retraso no fueron debidamente justificados en el momento oportuno, esta situación pone de manifiesto que los hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo han sido





Gobierno Regional de Junín



comprobados, y confirma la existencia de la falta conforme a lo estipulado en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057. La acumulación de tardanzas, en el contexto de los fundamentos del caso y la evidencia presentada, respalda la acusación inicial y demuestra que el procesado ha incurrido en una infracción al incumplir los horarios establecidos sin una justificación válida y de acuerdo con la documentación y pruebas contenidas en el expediente, se ha establecido claramente la responsabilidad del procesado por los hechos que dieron lugar al procedimiento administrativo disciplinario en su contra.

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 102-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, 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 al servidor imputado, 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 el servidor imputado, a efectos de determinar con certeza si el acusado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal n) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

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 imputado 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 n) 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 Artículo 89° de la Ley del Servicio Civil N° 30057: *"La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. 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 jefe de recursos humanos o quien haga sus veces”;

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 servidor **WILDERSON OCHOA ESPEJO**, habría incumplido injustificadamente con el horario y jornada de trabajo al haber acumulado 20 minutos de tardanza en total durante el mes de marzo del 2023, 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 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-SERVIRTTSC, 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 del servidor, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado al acusado, es decir, **habría incumplido injustificadamente con el horario y jornada de trabajo** al haber acumulado 20 minutos de tardanza en total durante el mes de marzo del 2023,

Que, en tal sentido, no habiendo desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa al servidor don: **WILDERSON OCHOA ESPEJO**, existiría mérito suficiente para sancionarlo;

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87º y 91º 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;





Gobierno Regional de Junín



<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.	Se evidencia que el servidor incumplió injustificadamente con el horario y la jornada de trabajo, acumulando 20 minutos de tardanza en el mes de marzo del 2023.
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	En su rol como Técnico Administrativo III de la gerencia de Recursos Naturales del GRJ, incurrió en tardanzas durante el mes de marzo del 2023, acumulando 20 minutos de tardanza, a sabiendas que dicho incumplimiento de la directiva que regula la asistencia a su centro de labores, es primordial y con puntualidad, de lo contrario es pasible de responsabilidad administrativa, dado su condición de servidor público.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	El administrado acumuló 20 minutos de tardanza en el mes de marzo de 2023, sin justificar adecuadamente estos retrasos. Este incumplimiento continuo contraviene el Artículo 10° del Reglamento Interno y el literal n) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, afectando la eficiencia y la gestión dentro de la Subgerencia.
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.





Gobierno Regional de Junín



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>. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el caso de autos que incumplió injustificadamente del horario y jornada de trabajo;

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°

<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.

<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



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/GRRNGMA, con fecha 02 de setiembre 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).

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;

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





Gobierno Regional de Junín



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 AMONESTACION ESCRITA, en el marco de lo establecido en el inciso a) 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 RRNN y Gestión del Medio Ambiente N° 001-2024-GRJ/GRRNGMA, de fecha 08-01-2024, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N°005-2024-GRJ-SG, de fecha 09-01-2024, se notificó al domicilio del servidor civil, la Resolución por presuntamente **incumplir injustificadamente con el horario y jornada de trabajo**, 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.





Gobierno Regional de Junín



- 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 República 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 idem.

## 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-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 **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor don: **WILDERSON M. OCHOA ESPEJO**, por la comisión de la falta tipificada





Gobierno Regional de Junín



en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 Gerencia Regional de RR.NN y Gestión Ambiental para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón de la Sub Dirección de Recursos Humanos para ser insertada en el Legajo Personal del servidor **don: WILDERSON M. OCHOA ESPEJO**.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **WILDERSON M. OCHOA ESPEJO**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, dejando a salvo su derecho de 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 don **WILDERSON M. OCHOA ESPEJO**, además de todos sus antecedentes contenidos en el **Expediente N° 102-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
RFB/MAMLL/jmph

  
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. 10 OCT 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL