



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCION SUB DIRECTORA ADMINISTRATIVA

Nº -2024-GR-JUNIN/ORAF/ORH

331

Huancayo, 17 OCT. 2024

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N° 001-2024-GRJ-GRI/SGE, de fecha 04 de marzo del 2024, remitido por la Sub Gerencia de Estudios del Gobierno Regional Junín y el **Expediente N° 099-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** que contiene los antecedentes del procedimiento, 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-



O.R.H.	
DOC. N°	8366562
EVD N°	4557300



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

- 1.1 Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran 1) Con fecha 21.11.2023 se notifica a la procesada **GHEIMY ROSADO VERGARA** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 23.11.2023, la procesada presenta su descargo a la imputación realizada. 3) Con fecha 04.03.2024, se termina la actividad probatoria con el informe de órgano Instructor N° 01-2024-GRJ-GRI/SGE, 4) Con fecha 04.03.24 se notifica al procesado la Carta N° 95-2024-GRJ/ORAF-ORH-ORGANO SANCIONADOR, a través del cual se le remite el Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-GRJ/GRI/SGE;
- 1.2 Que, de los actuados se observa que el Sub Gerente de Estudios, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó a doña: **ROSADO VERGARA GHEIMY**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 21/11/23, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **SUSPENSIÓN**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;
- 1.3 Que, la servidora civil fue debidamente notificada conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N°524-2023-GRJ-SG la Resolución Sub Gerencial Regional de Estudios N° 001-2023-GRJ/GRI/SGE, por lo que la administrada presentó su descargo, haciendo uso irrestricto de su derecho a la defensa a los hechos imputado en su contra, mediante la Resolución Sub Gerencial Regional de Estudios N° 001-2023-GRJ/GRI/SGE, los mismos que fueron evaluados y desvirtuados por el Órgano Instructor;
- 1.4 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° 001-2024-GRJ-GRI/SGE, de fecha 04.03.2024, recomienda la imposición de la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA en contra de **ROSADO VERGARA GHEIMY**, en su condición de **Arquitecta de la Sub Gerencia de Estudios 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;
- 1.5 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 a la servidora civil sobre el contenido del mismo e informarle 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, **Expediente N° 099-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444-Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

III. SOBRE EL INFORME ORAL



- 3.1 Que, de los actuados se observa que el Sub Gerente de Estudios, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a doña **ROSADO VERGARA GHEIMY** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo del **Expediente N° 099-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", proponiendo así una sanción administrativa de **AMONESTACIÓN ESCRITA**. Asimismo, se le otorgó el plazo de tres (03) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;
- 3.2 Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-GRJ/GRI/SGE del 04.03.2024, señala que la servidora civil **ROSADO VERGARA GHEIMY**, en condición de **Arquitecta 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 **AMONESTACIÓN ESCRITA**, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la



Gobierno Regional de Junín



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;

- 3.3 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;
- 3.4 Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 95-2024-GRJ-ORAF/ORH de fecha 04 de marzo del 2024, se notifica a doña **ROSADO VERGARA GHEIMY**, en condición de **Arquitecta de la Sub Gerencia de Estudios del Gobierno Regional de Junín**, el Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-GRJ-GRI/SGE, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;
- 3.5 Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al servidor sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa, procedimientos que en el presente caso se ha cumplido;
- 3.6 Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del expediente se advierte que, la citada servidora civil NO solicitó el uso de la palabra, empero remitió el Reporte N° 007-2024-GRJ-GRI/SGE-GRV en la debida etapa del proceso según el artículo 112 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;



Por lo que se procede a realizar la evaluación del expediente, medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

- 4.1 Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reproachable



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;

- 4.2 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 servidora civil **ROSADO VERGARA GHEIMY**, es presuntamente **DE NO HABER CUMPLIDO CON EL HORARIO DE TRABAJO, PUES LLEGÓ MÁS DE TRES VECES TARDE A SU CENTRO DE TRABAJO EN EL LAPSO DE UN MES (MARZO DEL 2023)**, ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

- 5.1 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.

- 5.2 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° 099-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 099-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también del Reporte N° 066-2023-GRJ/ORAF/ORHCUC de fecha 17 de octubre del 2023, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder.

VI. ANALISIS DEL CASO

- 6.1 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;
- 6.2 Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración





de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa de la servidora imputada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

- 6.3 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 de la servidora imputada. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;



- 6.4 Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

- 6.5 Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la servidora imputada, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal n) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; ello por haber contravenido el inciso b) del Artículo 126° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, la misma que prescribe, " Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario";

- 6.6 Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad



material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del servidor, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal n) del art. 85º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

VII. GRADUACION DE LA SANCION

- 7.1 Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 89º de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La amonestación escrita, se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa 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";
- 7.2 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;
- 7.3 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

- 7.4 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 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.



- 7.5 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.
- 7.6 Por lo tanto, podemos colegir que la procesada **ROSADO VERGARA GHEIMY**, llegó tarde más de tres veces durante un mes, por motivos que no fueron justificados en su momento; la procesada señala que sus tardanzas no fueron intencionados, sin embargo transgredió el Reglamento Interno de Servidoras y Servidores del Gobierno Regional Junín, por ello, la sanción a imponerse debe ser la más adecuada, motivo por el cual, este órgano sancionador recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario.
- 7.7 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 la servidora 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;

- 7.8 Que, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;
- 7.9 A mayor abundamiento la procesada, en uso irrestricto de su derecho a la defensa, presentó un segundo descargo, ante el Órgano Instructor, a través del Reporte N° 007-2024-GRJ/GRI/SGE/GRV, a través del cual señala:



3.FUNDAMENTOS 3.1 *Que de acuerdo a lo indicado en el reglamento interno de los servidores y servidoras civiles del Gobierno Regional Junín, aprobado con Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR- De las Sanciones Art. 129° .- El servidor o servidora civil, por la comisión de faltas administrativas previstas en las leyes y sus reglamentos siguientes: a) Amonestación Verbal: Es una medida correctiva que efectúa en forma personal y reservada, el jefe inmediato, cuando la falta es primaria y leve. No requiere de procedimiento disciplinario. Deberá evidenciarse mediante un informe que deberá remitir el jefe inmediato a la Oficina de Recursos Humanos. Informando que no existe antecedente (informe u documento) alguno al respecto, por ser la primera vez que ocurre este hecho.*

3.2 *Que, de acuerdo a lo indicado en el Reglamento interno de los servidores y servidoras civiles del Gobierno Regional Junín, aprobado con Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR- Art. 135.- El servidor o servidora civil, en un periodo de un mes, por razones de tardanzas, abandonos del puesto de trabajo, o por el uso indebido del Registro de Asistencia o la Papeleta de Salida, será pasible de la imposición de las siguientes sanciones: Por tardanzas:*

a) Primera vez, amonestación verbal por intermedio de la jefatura de oficina.

b) Segunda vez, amonestación escrita.

c) Tercera vez, suspensión de un hasta 365 días sin goce de remuneraciones.

Estas sanciones se aplican sin perjuicio de los descuentos por motivo de las tardanzas. Siendo esta la primera vez que ocurre este hecho.

3.3 *Que de acuerdo a lo indicado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – Ítem 17-17.2 Registro en*



Gobierno Regional de Junín



el legajo: Se registran en el legajo las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones y destitución. Las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor civil. Son de carácter reservado, conforme con lo dispuesto en la LSC. Y siendo la primera vez que sucede este hecho no correspondería el registro en mi legajo personal.

3.4 Que de acuerdo a lo indicado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – Art. 89 La amonestación: 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 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.

3.5 Que de acuerdo a Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Art. 27.- Los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad; debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Debiendo tomar en consideración que es la primera vez que sucede este hecho y habiendo presentado el sustento correspondiente.

Por lo tanto:

*Tomando en consideración los fundamentos expuestos, y **habiendo adjuntado los medios probatorios que generaron mi tardanza no intencionada, solicito a su despacho se me imponga la Amonestación Verbal**, por ser la primera vez que ocurre este hecho de acuerdo a lo indicado en Art. 135 del Reglamento Interno de los servidores y servidoras civiles del Gobierno Regional Junín, aprobado con Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR. Por consiguiente, esta no debe ser registrada en mi legajo personal, ya que de acuerdo a lo indicado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – Ítem 17 – 17.2 Las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor civil. Son de carácter reservado, conforme con lo dispuesto en la LSC. Así también archivar el proceso administrativo disciplinario iniciado en mi contra.*

Asimismo, mencionar que de acuerdo a lo indicado en el Reglamento Interno de los servidores y servidoras civiles del Gobierno Regional Junín, aprobado con Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR-Art. 129° ... la amonestación verbal deberá evidenciarse mediante un informe que deberá remitir el jefe inmediato a la Oficina de Recursos Humanos, Informado que no existe antecedente (informe u otro documento) alguno al respecto por se la primera vez que ocurre este hecho.





- 7.10 **Respuesta:** Al respecto, debemos señalar lo dicho por Guillermo Valdivieso Payva – Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien indicó; “Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) son una herramienta fundamental **para encausar la conducta de los servidores civiles hacia una actuación responsable, basada en la integridad y la ética.** Esto fortalece la institucionalidad y nos permite contar con servidores públicos comprometidos y responsables, esenciales para un servicio civil profesional.”;
- 7.11 Por lo tanto, respecto al tipo de sanción que se le impone a la procesada, debemos considerar lo prescrito por el **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL en su Resolución N° 000577-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala** – en su fundamento 44, “(...) el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales; y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso; y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que “(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)”;
- 7.12 De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la procesada.. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. 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 sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor**" (El subrayado es nuestro). 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, siendo las siguientes: **a)** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. (...) **c)** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. (...) **g)** La reincidencia en la comisión de la falta;



- 7.13 Por otro lado, la servidora señala que se debería considerar los fundamentos expuestos, ya que adjuntó los medios probatorios (comprobantes de pago de medicina y Citaciones de la II.EE. de su menor hijo), es por estos motivos, que como órgano sancionador se considera la amonestación escrita, la misma que consiste en una advertencia o prevención comunicada por escrito al trabajador que incumple con sus obligaciones de trabajo, a fin de que enmiende su comportamiento o mejore su desempeño laboral dentro de la entidad, de lo contrario se aplicará una sanción mayor. Este tipo de sanciones, está reservada para las faltas leves, dejándose su determinación y aplicación en manos del empleador quien para tal efecto deberá actuar de forma razonable. El hecho de que se formalice por escrito –y conste en el legajo personal del trabajador- permite utilizarla como antecedente para la imposición futura de una mayor sanción por el hecho de la reincidencia.

- 7.14 A lo señalado, la proporcionalidad de la sanción, es una manifestación de la razonabilidad, significa que la sanción impuesta es proporcional a la falta cometida por el trabajador. Se habla así de un ejercicio gradual de la potestad sancionatoria, esto es, que el empleador, valorando el hecho concreto, las circunstancias en las que ocurrió, el daño generado, los antecedentes del trabajador, la reiterancia en la comisión del hecho, el cargo o función desempeñados por el trabajador y la capacidad de enmienda del trabajador, determine razonablemente la sanción que aplicará, pues a una falta leve corresponde una sanción leve, a una falta moderada una sanción moderada y a una falta grave una sanción grave. **La gradualidad no significa que ante el primer incumplimiento grave del trabajador el empleador no pueda aplicar la sanción de despido** si la falta cometida es de tal entidad que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

- 7.15 Por lo tanto, la servidora civil, al contar con justificación debió presentarlo ante su jefe inmediato, quien debió autorizarlo o denegarlo. Que, sin embargo, se debe señalar que dentro de un mes se puede justificar sólo una tardanza, empero la procesada llegó tarde en 6 fechas de marzo, acumulando así un total de 15 minutos de tardanza dentro de un mes;



situación que evidencia la acreditación de los hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo, así como la configuración de la falta establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, se aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la procesada, por los hechos que se le inició procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, de conformidad con lo señalado en los numerales precedentes.

- 7.16 Es así que, se evidenciaría que los argumentos del descargo debidamente analizados, no son relevantes y menos desvirtúa las imputaciones en su contra por lo que por su conducta de no haber cumplido con el horario de trabajo, por parte de la servidora civil, ameritarían sanción.
- 7.17 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-SERVIRTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021;
- 7.18 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 servidora, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado a la acusada, es decir, **El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.**
- 7.19 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;



Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la ley N°30057)	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se evidencia que, la servidora civil ROSADO VERGARA GHEIMY, NO CUMPLIÓ CON EL HORARIO DE TRABAJO, PUES LLEGÓ MÁS DE



Gobierno Regional de Junín



	<u>TRES VECES TARDE A SU CENTRO DE TRABAJO EN EL LAPSO DE UN MES (MARZO DEL 2023)</u> , 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
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 encuentra acreditado que al momento de concretar la falta administrativa, la servidora civil tenía el cargo de Arquitecta de la Sub Gerencia de Estudios del Gobierno Regional Junín.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se encuentran indicios de configuración de dicha condición, pues fueron seis días dentro de marzo del 2023 que llegó tarde, acumulando un total de 15 minutos de tardanza, los mismos que, no justifico.
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.	Llegó 6 días tarde durante marzo del 2023.
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.

7.20 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 servidor¹. En cuanto a la naturaleza de la infracción,

¹ 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



es evidente en el caso de autos que la ausencia injustificada a laborar por más de tres días, reviste una especial gravedad irreparable a la administración de justicia; sin embargo, la infracción cometida no ha sido continuada;

- 7.21 Que, de igual modo, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntario² considerándolo como un atenuante en caso la falta sea pasible de ser subsanada o reparada; por el contrario, si la trascendencia de la falta es muy grave, su subsanación no se considera como atenuante. A propósito de la atenuación, el literal g) del numeral 3 del artículo 248 (actualmente 239) y el literal a) del numeral 2 del artículo 257 (actualmente 236-A) del TUO de la Ley N° 27444, establece que para graduar la sanción debe evaluarse la existencia o no de intencionalidad³ en la conducta del infractor y el reconocimiento de la responsabilidad⁴. En el presente caso, se tiene comprobada la falta administrativa esto es el haber llegado tarde por más de tres oportunidades en el mes de marzo del 2023, por lo que correspondería la sanción de **AMONESTACION ESCRITA**;

- 7.22 Que, en suma, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal n) de la Ley N° 30057, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de haber incumplido injustificadamente con el horario y la jornada de trabajo en más de tres oportunidades durante el mes de marzo del 2023, se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87° y 91° de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103° y 104° del

de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.

² 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.

³ 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..

⁴ 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.





Gobierno Regional de Junín



Reglamento de la Ley del Servicio Civil, advirtiéndose que no se ha afectado el bien jurídico constituido en el perjuicio contra la entidad, así como se ha determinado que la comisión del hecho se ha realizado con conocimiento y voluntad, por tanto, se acreditaría que se cumplió con las condiciones para graduar la sanción, ello atendiendo lo manifestado en su descargo.

- 7.23 Que, por tales consideraciones, siendo que la servidora fuera participe de haber ocasionado con su actuar negligente un perjuicio a la entidad, y, de conformidad con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, es de opinión de este Órgano Sancionador que la sanción adecuada para aplicar es la **AMONESTACION ESCRITA**.

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/GRI/SGE, con fecha 04/03/2024;

La sanción corresponde a la magnitud de la falta, 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.





Gobierno Regional de Junín



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 a la procesada 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 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 Subgerencial Regional de Estudios N° 001-2023-GR-JUNÍN/GRI/SGE, de fecha 16.11.2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, 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° 524-2023-GRJ-SG, de fecha 21.11.23, se notificó personalmente a doña **GHEIMY ROSADO VERGARA**, ya que habría **incumplido injustificadamente el horario y la jornada de trabajo**, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.





Gobierno Regional de Junín



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

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

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

XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

Que, se precisa sobre el trámite de los recursos administrativos que el exfuncionario, puede acogerse, al no encontrarse conforme a lo resuelto por este órgano sancionador, deberá ser de conformidad al artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil:

- a) La servidora 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".





Gobierno Regional de Junín



- c) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a la servidora civil: **GHEIMY ROSADO VERGARA**, por la comisión de la falta tipificada 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 Sub Gerencia de Estudios del Gobierno Regional Junín, para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón de la Sub Dirección de Recursos Humanos para ser insertada en el Legajo Personal de la servidora civil: **GHEIMY ROSADO VERGARA**.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a doña: **GHEIMY ROSADO VERGARA**; 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 doña: **GHEIMY ROSADO VERGARA**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 099-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
FGQ/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. 17 OCT 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL