



Gobierno Regional de Junín

O.R.H.	
DOC. N°	8690746
EXP. N°	4418843



RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° **031**-2025-GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 17 ENE. 2025

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

VISTOS:

El Expediente N° 08-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-GR.-JUNÍN/ORAF y la Resolución Directoral Administrativa N° 019-2024-GRJ/ORAF y;

CONSIDERANDO:

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

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

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS., ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;





Gobierno Regional de Junín



I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, en el **Expediente N° 08-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 08-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 17 de enero del 2024, 2) Resolución Directoral Administrativa N° 019-2024-GRJ/ORAF de fecha 17 de enero del 2024 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** 3) Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-GR.-JUNÍN/GRDS, de fecha 10/01/2025, 4) Carta N° 68-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 14 de enero del 2025, mediante la cual el Órgano Sancionador informa a la servidora imputada que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario.

Que, del **Expediente N° 08-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** de los actuados se observa que el 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 doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** fue debidamente notificada mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 21-2024-GRJ/SG, que fue recepcionada el 18-01-2024, se observa que la procesada presentó su descargo, el cual fue analizado siguiendo el trámite correspondiente mediante el Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-GR.-JUNÍN/GRDS, de fecha 10/01/2025.

II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el **Expediente N° 08-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444- Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-GR.-JUNÍN/GRDS, de fecha 10/01/2025, señala que **doña NOEMI ESTHER LEON VIVAS** en su condición de **Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín**, al momento de los hechos y atendiendo a la graduación de la sanción; **RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 12 MESES**, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil,





Gobierno Regional de Junín



en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 68-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 14 de enero del 2025, se notifica a que **doña NOEMI ESTHER LEON VIVAS en su condición de Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín**, al momento de los hechos el Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-GR.-JUNÍN/GRDS, de fecha 10/01/2025, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al servidor sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa.



En cuanto al segundo argumento presentado este despacho cumple con describir que la imputación en su contra se encuentra basado en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y no en el literal a) como lo describe la administrada, por lo que lo argumentado por esta no tiene asidero legal ni factico.

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

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

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a **doña NOEMI ESTHER LEON VIVAS** es con relación al haber incumplido con presentar la información que acredite **haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 8.1, 8.2, y 8.3 del Informe N° 001820-2022- SERVIR-GDSRH, conforme fuera detallada en el oficio N° 000552-2023- SERVIR-GDSRH de fecha 08 de febrero del 2023, cual dispone el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el**



Gobierno Regional de Junín



marco del artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023, en su desarrollo indica que del informe Nro. 001820-2022-SERVIR-GDSRH al no haber brindado a SERVIR información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir,

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, resulta importante señalar que, 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 d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, sobre el particular del análisis de los medios probatorios que sirven como sustento para la imputación de cargos a la servidora acusada, se advierte:

- a. El Oficio N° 000552-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 08 de febrero del 2023 de Cristian Collins León Vilela Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos remite a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con el asunto de seguimiento a lo implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023, en referencia a la supervisión del cumplimiento de las normas del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, efectuada en ejercicio de sus atribuciones supervisaras.
- b. Oficio N° 000055-2022-SERVIR-GDSRH con fecha 21 de diciembre del 2022 de Cristian Collins León Vilela Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos remite a Noemí Esther León Vivas Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, con el asunto con el resultado de la supervisión programada al Gobierno Regional de Junín (Exp. Nro. 2448-2022-SERVIRGDSRH) en el cual se solicita actualización del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 y el regreso de reincorporación al trabajo presencial o mixto de los trabajadores.
- c. El Informe N° 001820-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 21 de diciembre del 2022 de Luis Alvaro Solórzano Yabar Ejecutor de Supervisión y Fiscalización de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos remite de Cristian Collins León Vilela Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de asunto en referencia a los resultados de la supervisión programada al Gobierno Regional de Junín (Expediente Nro. 2448-2022-SERVIR/GDSRH).

VI. ANÁLISIS DEL CASO

Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios





Gobierno Regional de Junín



probatorios, así como también los argumentos que en su defensa ha alegado el servidor imputado.

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicia el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa de la servidora imputada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases instructiva y sancionadora hasta este momento se han realizado de manera diligente, garantizando así el derecho de defensa del servidor imputado. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el Expediente N° 08-2024-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 a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la servidora imputada, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) 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 a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del procesado, 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 d) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;





Gobierno Regional de Junín



VII. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90º de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesto por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

Que, para la determinación de la sanción a imponerse, se debe considerar los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que garantiza que la medida disciplinaria a imponerse al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción, debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, en el presente caso es necesario tener en consideración el **Principio de presunción de licitud**, la misma que está prevista de manera expresa en el inciso 9 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos.

Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 9. **Presunción de licitud.** – Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

De modo que las autoridades del PAD deben presumir que los servidores o ex servidores civiles han actuado conforme a sus deberes, en tanto no cuente con evidencias que demuestren lo contrario. Respecto a la potestad disciplinaria de la administración pública, se debe señalar que existen principios constitucionales del ius puniendi del Estado que son aplicables en materia disciplinaria, los mismos que establecen límites al ejercicio del mismo; y, en consecuencia, establecen garantías para los presuntos infractores.

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

(...) toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario, Es decir, ninguna 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.





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 doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS**; es el haber incumplido con presentar la información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 8.1,8.2, y 8.3 del Informe N° 001820-2022- SERVIR-GDSRH, conforme fuera detallada en el oficio N° 000552-2023- SERVIR-GDSRH de fecha 08 de febrero del 2023, cual dispone el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023, en su desarrollo indica que del informe Nro. 001820-2022-SERVIR-GDSRH al no haber brindado a SERVIR información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir, la sanción a imponerse debe ser la más adecuada, por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario.

Que, en ese sentido *que el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral* (la negrita es nuestra), en consecuencia el Accionar de doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** en su condición de Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, es que Su conducta omisiva, se habría generado pese habersele solicitado y puesto de conocimiento mediante el Oficio N° 006055-2022-SERVIR- GDSRH donde se le comunica sobre los resultados de la supervisión programada al Gobierno Regional de Junín, con el cual remite el resultado mediante el Informe N° 001820-2022-SERVIR GDSRH, donde se concluye que: 1). *La entidad debe elaborar el plan de vigilancia, prevención y control de COVID - 19 conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP 2021, 2). El Plan para la Vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, deberá incluir disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y recomendar a sus trabajadores completar su esquema de vacunación acorde a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. 3). La Entidad deberá acreditar la evaluación y aprobación por parte del médico o aptitud que evidencie el cumplimiento de las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de los trabajadores con factores de riesgo para COVID -19, acorde al numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. 4). Se debe garantizar la ventilación acorde a lo establecido en la Disposición 1 del numeral 6.2 de la directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 a fin de cumplir con el aforo reducido, la distribución de puestos y ventilación. Para ello la entidad tiene la opción de realizar monitoreo de niveles de dióxido de carbono a través de los medidores de (CO2) y 5) **La Entidad no cumplió con remitir la información solicitada, mediante oficio N° 004928-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de noviembre de 2022. POR LO EXPUESTO NO SE DA CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°321 -MINSA/DGIESP-2021 Y SU MODIFICATORIA,** y las acciones a seguir conforme a las conclusiones establecidas en un **plazo de 5 días hábiles** para informar; las cuales no habrían sido implementada. En ese mismo orden, queda evidenciado, que las conductas descritas*





Gobierno Regional de Junín



de forma omisiva, transgredió las funciones establecidas en el ROF² artículo 39° de la Entidad, donde se establece como funciones que debe cumplir: "*Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como seguridad y salud en el trabajo*", funciones que no realizó, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores del Gobierno Regional Junín, puesto que de haberlo hecho a cabalidad en referencia a **seguridad y salud en el trabajo**, la Entidad no estaría catalogada ante SERVIR como incumplidora al no haber otorgado la Información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 8.1,8.2, y 8.3 del Informe N° 001820-2022- SERVIR-GDSRH, de los cuales se detalló líneas arriba, **siendo en perjuicio del Estado - Gobierno Regional Junín**, la investigada, inobservó lo establecido en el literal k) del artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín aprobado mediante la Ordenanza Regional n.° 304-GRJ/CR de 3 de abril de 2019, que establece: del artículo 39 "(...) k) *Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como seguridad y salud en el trabajo. Ello al no haber elaborado el plan de vigilancia, prevención y control de COVID- 19, donde debió incluir disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y recomendar a sus trabajadores completar su esquema de vacunación acorde a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. La Entidad, por responsabilidad omisiva de la investigada, no acreditó la evaluación y aprobación por parte del médico o aptitud que evidencie el cumplimiento de las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de los trabajadores con factores de riesgo para COVID -19, acorde al numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. No garantizó la ventilación acorde a lo establecido en la Disposición 1 del numeral 6.2 de la directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP- 202 1 a fin de cumplir con el aforo reducido, la distribución de puestos y ventilación. Además no realizó el monitoreo de niveles de dióxido de carbono a través de los medidores de (CO2), agravándose más su situación pues el Gobierno Regional Junín, por omisión de la Sub Directora de Personal **no cumplió con remitir la información solicitada, mediante oficio N° 004928-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de noviembre de 2022, en suma NO DIO CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°321 -MINSA/DGIESP-2021 Y SU MODIFICATORIA**, pese a ser su una de sus funciones, en claro perjuicio del Gobierno Regional Junín de sus trabajadores, pues puso en riesgo la salud, pues era conocido que se venía de una pandemia con resultados catastróficos, que habría generado el COVID-19.*



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

Que, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N ° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad



Gobierno Regional de Junín



sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

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;

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 procesado ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado al procesado, es decir, **la negligencia en el desempeño de las funciones.**

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 encuentra acreditado objetivamente que la servidora NOEMI ESTHER LEON VIVAS , ha cometido la falta de deber de responsabilidad, el mismo que debió desarrollar a cabalidad y en forma integral en adición al ROF de la entidad. Puesto que por su accionar se tuvo como consecuencia: Su conducta omisiva, se habría generado pese habersele solicitado y puesto de conocimiento mediante el Oficio N° 006055-2022-SERVIR- GDSRH donde se le comunica sobre los resultados de la supervisión programada al Gobierno Regional de Junín, con el cual remite el resultado mediante el Informe N° 001820-2022-SERVIR GDSRH, donde se concluye que: 1). <i>La entidad debe elaborar el plan de vigilancia, prevención y control de COVID - 19 conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP 2021, 2). El Plan para la Vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, deberá incluir disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y recomendar a sus trabajadores completar su esquema de vacunación acorde a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. 3). La Entidad deberá acreditar la evaluación y aprobación</i>



Gobierno Regional de Junín



por parte del médico o aptitud que evidencie el cumplimiento de las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de los trabajadores con factores de riesgo para COVID -19, acorde al numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. 4). Se debe garantizar la ventilación acorde a lo establecido en la Disposición 1 del numeral 6.2 de la directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 a fin de cumplir con el aforo reducido, la distribución de puestos y ventilación. Para ello la entidad tiene la opción de realizar monitoreo de niveles de dióxido de carbono a través de los medidores de (CO₂) y 5) **La Entidad no cumplió con remitir la información solicitada, mediante oficio N° 004928-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de noviembre de 2022. POR LO EXPUESTO NO SE DA CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°321 - MINSA/DGIESP-2021 Y SU MODIFICATORIA,** y las acciones a seguir conforme a las conclusiones establecidas en un **plazo de 5 días hábiles** para informar; las cuales no habrían sido implementada. En ese mismo orden, queda evidenciado, que las conductas descritas de forma omisiva, transgredió las funciones establecidas en el ROF² artículo 39° de la Entidad, donde se establece como funciones que debe cumplir: "*Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como **seguridad y salud en el trabajo***", funciones que no realizó, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores del Gobierno Regional Junín, puesto que de haberlo hecho a cabalidad en referencia a **seguridad y salud en el trabajo**, la Entidad no estaría catalogada ante SERVIR como incumplidora al no haber otorgado la Información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 8.1, 8.2, y 8.3 del Informe N° 001820-2022- SERVIR-GDSRH, de los cuales se detalló líneas arriba, **siendo en perjuicio del Estado - Gobierno Regional Junín**, la investigada, inobservó lo establecido en el literal k) del artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín aprobado mediante la Ordenanza Regional n.° 304-GRJ/CR de 3 de abril de 2019, que establece: del artículo 39 "(...) k) *Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como seguridad y salud en el trabajo. Ello al no haber elaborado el plan de vigilancia, prevención y control de COVID- 19, donde debió incluir disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y recomendar a sus*





Gobierno Regional de Junín



	<p>trabajadores completar su esquema de vacunación acorde a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. La Entidad, por responsabilidad omisiva de la investigada, no acreditó la evaluación y aprobación por parte del médico o aptitud que evidencie el cumplimiento de las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de los trabajadores con factores de riesgo para COVID -19, acorde al numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. No garantizó la ventilación acorde a lo establecido en la Disposición 1 del numeral 6.2 de la directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP- 202 1 a fin de cumplir con el aforo reducido, la distribución de puestos y ventilación. Además no realizó el monitoreo de niveles de dióxido de carbono a través de los medidores de (CO2), agravándose más su situación pues el Gobierno Regional Junín, por omisión de la Sub Directora de Personal no cumplió con remitir la información solicitada, mediante oficio N° 004928-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de noviembre de 2022, en suma NO DIO CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°321 -MINSA/DGIESP-2021 Y SU MODIFICATORIA, pese a ser su una de sus funciones, en claro perjuicio del Gobierno Regional Junín de sus trabajadores, pues puso en riesgo la salud, pues era conocido que se venía de una pandemia con resultados catastróficos, que habría generado el COVID-19.</p>
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentra acreditado objetivamente, que doña NOEMI ESTHER LEON VIVAS este inmerso en dicha condición.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Se encuentra acreditado que, al momento de cometer la presunta falta administrativa, la servidora NOEMI ESTHER LEON VIVAS en su condición de Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora NOEMI ESTHER LEON VIVAS en su condición de Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín: el es el haber incumplido con presentar la información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 8.1,8.2, y 8.3 del Informe N° 001820-2022- SERVIR-GDSRH, conforme fuera detallada en el oficio N° 000552-2023- SERVIR-GDSRH de fecha 08 de febrero del 2023, cual dispone el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023, en su desarrollo indica que del informe Nro. 001820-2022-SERVIR-GDSRH al no





Gobierno Regional de Junín



	<u>haber brindado a SERVIR información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir,</u>
e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora NOEMI ESTHER LEON VIVAS , este inmersa en dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora NOEMI ESTHER LEON VIVAS , este inmersa en dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora NOEMI ESTHER LEON VIVAS , este inmersa en dicha condición.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora NOEMI ESTHER LEON VIVAS , este inmersa en dicha condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora NOEMI ESTHER LEON VIVAS , este inmersa en 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. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el caso de autos que conforme se ha desprendido de los hechos denunciados, donde la conducta desplazada por la servidora **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** en su condición de Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín: es el **haber incumplido con presentar la información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 8.1,8.2, y 8.3 del Informe N° 001820-2022- SERVIR-GDSRH, conforme fuera detallada en el oficio N° 000552-2023-SERVIR-GDSRH de fecha 08 de febrero del 2023, cual dispone el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023, en su desarrollo indica que del informe Nro. 001820-2022-SERVIR-GDSRH al no haber brindado a SERVIR información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir,**

Que, en ese sentido *que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al efectuar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral" (la negrita es nuestra)*, en consecuencia el Accionar de la servidora **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** en su condición de Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, Su conducta omisiva, se habría generado pese habersele solicitado y puesto de conocimiento mediante el Oficio N° 006055-2022-SERVIR- GDSRH donde se le comunica sobre los resultados de la supervisión programada al Gobierno Regional de Junín, con el cual remite el resultado mediante el Informe N° 001820-2022-SERVIR GDSRH, donde se concluye que: 1). *La entidad debe elaborar el plan de vigilancia, prevención y control de COVID - 19 conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP 2021,* 2). *El Plan para la Vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, deberá incluir disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y recomendar a sus trabajadores completar su esquema de vacunación acorde a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria.* 3). *La Entidad deberá*





Gobierno Regional de Junín



acreditar la evaluación y aprobación por parte del médico o aptitud que evidencie el cumplimiento de las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de los trabajadores con factores de riesgo para COVID -19, acorde al numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321- MINSA/DGIESP-2021y su modificatoria. 4). Se debe garantizar la ventilación acorde a lo establecido en la Disposición 1 del numeral 6.2 de la directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 a fin de cumplir con el aforo reducido, la distribución de puestos y ventilación. Para ello la entidad tiene la opción de realizar monitoreo de niveles de dióxido de carbono a través de los medidores de (CO2) y 5) **La Entidad no cumplió con remitir la información solicitada, mediante oficio N° 004928-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de noviembre de 2022.POR LO EXPUESTO NO SE DA CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°321 - MINSA/DGIESP-2021 Y SU MODIFICATORIA,** y las acciones a seguir conforme a las conclusiones establecidas en un **plazo de 5 días hábiles** para informar; **las cuales no habrían sido implementada.** En ese mismo orden, queda evidenciado, que las conductas descritas de forma omisiva, transgredió las funciones establecidas en el ROF² artículo 39° de la Entidad, donde se establece como funciones que debe cumplir: "Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; **así como seguridad y salud en el trabajo**", funciones que no realizó, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores del Gobierno Regional Junín, puesto que de haberlo hecho a cabalidad en referencia a **seguridad y salud en el trabajo**, la Entidad no estaría catalogada ante SERVIR como incumplidora al no haber otorgado la Información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 8.1,8.2, y 8.3 del Informe N° 001820-2022- SERVIR-GDSRH, de los cuales se detalló líneas arriba, **siendo en perjuicio del Estado - Gobierno Regional Junín**, la investigada, inobservó lo establecido en el literal k) del artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín aprobado mediante la Ordenanza Regional n.° 304-GRJ/CR de 3 de abril de 2019, que establece: del artículo 39 "(...) k) *Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como seguridad y salud en el trabajo. Ello al no haber elaborado el plan de vigilancia, prevención y control de COVID- 19, donde debió incluir disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y recomendar a sus trabajadores completar su esquema de vacunación acorde a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. La Entidad, por responsabilidad omisiva de la investigada, no acreditó la evaluación y aprobación por parte del médico o aptitud que evidencie el cumplimiento de las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de los trabajadores con factores de riesgo para COVID -19, acorde al numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. No garantizó la ventilación acorde a lo establecido en la Disposición 1 del numeral 6.2 de la directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP- 202 1 a fin de cumplir con el aforo reducido, la distribución de puestos y ventilación. Además no realizó el monitoreo de niveles de dióxido de carbono a través de los medidores de (CO2), agravándose más su situación pues el Gobierno Regional Junín, por omisión de la Sub Directora de Personal **no cumplió con remitir la información solicitada, mediante oficio N° 004928-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de noviembre de 2022, en suma NO DIO CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°321 -MINSA/DGIESP-2021 Y SU MODIFICATORIA,** pese a ser su una de sus funciones, en claro perjuicio del Gobierno Regional Junín de sus trabajadores, pues puso en riesgo la salud, pues era conocido que se venía de una pandemia con resultados catastróficos, que habría generado el COVID-19.*





Gobierno Regional de Junín



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 voluntario 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 intencionalidad en la conducta del infractor y el reconocimiento de la responsabilidad. En ese sentido el proceso en contra de **doña NOEMI ESTHER LEON VIVAS** fue encausado conforme a ley durante el desarrollo del mismo, puesto que mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 21-2024-GRJ/SG, que fue dejado el 18-01-2024, se observa que la procesada presentó su descargo, el cual fue analizado siguiendo el trámite correspondiente mediante el Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ-ORAF, de fecha 10/01/2025, informe que se puso de conocimiento a la procesada doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** mediante CARTA N° 68-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 14-01-2025 por lo que del análisis correspondiente del **Expediente N° 08-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, en ese sentido y dado los hechos imputados en contra de doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** el cargo que ostentaba al momento de los hechos es necesario traer a colación la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC de fecha 15 de diciembre del 2021; que en su fundamento 14 señala que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones tiene un rango de graduación que varía desde un (1) día hasta doce (12) meses, aplicándose en casos donde los hechos son graves, pero no lo suficientemente severos como para justificar una destitución. Esta sanción busca permitir que el servidor se rehabilite tras la falta cometida y **respecto a la determinación del tiempo de suspensión debe basarse en la gravedad de la falta**, evitando que hechos graves se sancionen con períodos cercanos al extremo mínimo y que faltas menos serias reciban sanciones próximas al extremo máximo. Es así que, en mérito a la discrecionalidad que posee este órgano instructor para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo se desarrolla lo siguiente:

- Primer Tercio (1 a 4 meses): Extremo más próximo al mínimo.
- Segundo Tercio (5 a 8 meses): Extremo intermedio.
- Tercer Tercio (9 a 12 meses): Extremo más próximo al máximo.

Esto en mérito a que¹: i. El quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones debe obedecer a la magnitud de la gravedad del hecho cometido. ii. El quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por la comisión de un hecho que revista gravedad no puede ubicarse cerca al extremo mínimo. iii. El quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por la comisión de un hecho que no sea completamente trascendente no puede ubicarse cerca al extremo máximo. iv. Ante la comisión de los mismos hechos y siempre que las condiciones de los servidores y las circunstancias que rodeen el caso también sean iguales, no cabe imponer sanciones distintas. La imposición de una sanción distinta podrá justificarse en

¹ Fundamento 14 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.





Gobierno Regional de Junín



la medida que concurra alguna condición diferente del servidor y/o alguna circunstancia diferente que rodee el caso.

En consecuencia, a doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS**, se le atribuye la responsabilidad, porque en: Su conducta omisiva, se habría generado pese habersele solicitado y puesto de conocimiento mediante el Oficio N° 006055-2022-SERVIR-GDSRH donde se le comunica sobre los resultados de la supervisión programada al Gobierno Regional de Junín, con el cual remite el resultado mediante el Informe N° 001820-2022-SERVIR GDSRH, donde se concluye que: 1). *La entidad debe elaborar el plan de vigilancia, prevención y control de COVID - 19 conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP 2021*, 2). *El Plan para la Vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, deberá incluir disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y recomendar a sus trabajadores completar su esquema de vacunación acorde a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria*. 3). *La Entidad deberá acreditar la evaluación y aprobación por parte del médico o aptitud que evidencie el cumplimiento de las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de los trabajadores con factores de riesgo para COVID -19, acorde al numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321- MINSA/DGIESP-2021y su modificatoria*. 4). *Se debe garantizar la ventilación acorde a lo establecido en la Disposición 1 del numeral 6.2 de la directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 a fin de cumplir con el aforo reducido, la distribución de puestos y ventilación. Para ello la entidad tiene la opción de realizar monitoreo de niveles de dióxido de carbono a través de los medidores de (CO2) y 5) La Entidad no cumplió con remitir la información solicitada, mediante oficio N° 004928-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de noviembre de 2022. **POR LO EXPUESTO NO SE DA CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°321 -MINSA/DGIESP-2021 Y SU MODIFICATORIA**, y las acciones a seguir conforme a las conclusiones establecidas en un **plazo de 5 días hábiles** para informar; las cuales no habrían sido implementada. En ese mismo orden, queda evidenciado, que las conductas descritas de forma omisiva, transgredió las funciones establecidas en el ROF² artículo 39° de la Entidad, donde se establece como funciones que debe cumplir: "*Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como seguridad y salud en el trabajo*", funciones que no realizó, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores del Gobierno Regional Junín, puesto que de haberlo hecho a cabalidad en referencia a **seguridad y salud en el trabajo**, la Entidad no estaría catalogada ante SERVIR como incumplidora al no haber otorgado la Información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 8.1,8.2, y 8.3 del Informe N° 001820-2022- SERVIR-GDSRH, de los cuales se detalló líneas arriba, **siendo en perjuicio del Estado - Gobierno Regional Junín**, la investigada, inobservó lo establecido en el literal k) del artículo 39° del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín aprobado mediante la Ordenanza Regional n.° 304-GRJ/CR de 3 de abril de 2019, que establece: del artículo 39 "(...) k) *Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como seguridad y salud en el trabajo. Ello al no haber elaborado el plan de vigilancia, prevención y control de COVID- 19, donde debió incluir disposiciones para el regreso o**





Gobierno Regional de Junín



reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y recomendar a sus trabajadores completar su esquema de vacunación acorde a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. La Entidad, por responsabilidad omisiva de la investigada, no acreditó la evaluación y aprobación por parte del médico o aptitud que evidencie el cumplimiento de las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de los trabajadores con factores de riesgo para COVID -19, acorde al numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria. No garantizó la ventilación acorde a lo establecido en la Disposición 1 del numeral 6.2 de la directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP- 202 1 a fin de cumplir con el aforo reducido, la distribución de puestos y ventilación. Además no realizó el monitoreo de niveles de dióxido de carbono a través de los medidores de (CO2), agravándose más su situación pues el Gobierno Regional Junín, por omisión de la Sub Directora de Personal **no cumplió con remitir la información solicitada, mediante oficio N° 004928-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 03 de noviembre de 2022, en suma NO DIO CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°321 -MINSA/DGIESP-2021 Y SU MODIFICATORIA**, pese a ser su una de sus funciones, en claro perjuicio del Gobierno Regional Junín de sus trabajadores, pues puso en riesgo la salud, pues era conocido que se venía de una pandemia con resultados catastróficos, que habría generado el COVID-19 , por ello se recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario por lo que este despacho en mérito a discrecionalidad que posee, considera que el accionar de doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS en su condición de Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín** , debería encuadrarse en el Primer Tercio (1 a 4 meses): Extremo más próximo al mínimo, del párrafo anterior, correspondiéndole entonces la imposición de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR 04 MES**, de conformidad a los argumentos vertidos en los párrafos anteriores.



Que, en suma, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal d) de la Ley N° 30057, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de "la negligencia en el desempeño de las funciones" 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 Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este **Órgano Sancionador no acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ-ORAF con fecha 10 de enero del 2025;

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



Gobierno Regional de Junín



artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer;

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

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

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

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

VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y considerando la sanción propuesta por el órgano instructor, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR 04 MESES**, 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;





Gobierno Regional de Junín



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 Directoral Administrativa N° 019-2023-GRJ/ORAF de fecha 17-01-2024, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N°21-2024-GRJ-SG, de fecha 17-01-2024, se notificó a doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS**, el **18-01-2024** por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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

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

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

XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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





Gobierno Regional de Junín



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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR 4 MESES** a la servidora: **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** en su condición de **Sub Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín** al momento de ocurrido los hechos materia del presente procedimiento administrativo, por la comisión de la falta tipificada en el literal **d) La negligencia en el desempeño de las funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento General, por haber infringido el ROF²; el literal k del ARTÍCULO 39°: d) y por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a doña: **NOEMI ESTHER LEON VIVAS**; 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 TERCERO. – NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín la presente resolución a la Sub Dirección de Recursos Humanos. Para su ejecución de conformidad al Art. 116° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM³, precisándose que de acuerdo al inciso 95.2 del art. 95 de la Ley N° 30057⁴, que determina que "La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado": Debiéndose también ser insertada en el legajo personal de doña **NOEMI ESTHER LEON VIVAS** por parte de la Coordinación de Escalafón y **DISPONER**

² Ordenanza Regional N° 304-GRJ/CR

³ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

⁴ LEY DEL SERVICIO CIVIL





Gobierno Regional de Junín



que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución sea REGISTRADA en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) de conformidad a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE.

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: **NOEMI ESTHER LEON VIVAS**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 08-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lic. Adm. Juan Joseph Chávez Sanchez
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo
JJCS /MAMLL

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

HYO. 17 ENE 2025
Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL