



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° **062** -2025-GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 05 FEB. 2025

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL  
JUNÍN

### VISTOS:

El Expediente N° 153-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-GRJ/GRDS-DRTPE y la Resolución Directoral Administrativa N° 001-2024-GRJ-GRDS-DRTPE, 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;

### I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, en el Expediente N° 153-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento





Gobierno Regional de Junín



Administrativo Disciplinario" se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 153-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 16 de noviembre del 2023, 2) Resolución Directoral Administrativa N° 001-2024-GRJ/GRDS-DRTPE de fecha 06 de febrero del 2024 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de don: **CESAR ROBLES CAPCHA**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ-GRDS, de fecha 27/01/2025, 4) Carta N° 088-2025-GRJ/ORAF/ORAF, por medio del cual se pone de conocimiento del investigado el Informe Final de Instrucción, para su conocimiento y fines pertinentes;

Que, del **Expediente N° 153-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** de los actuados se observa que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don: **CESAR ROBLES CAPCHA** 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 n) 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, don: **CESAR ROBLES CAPCHA** fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 066-2024-GRJ/SG, siendo de forma personal el 21-02-2024, se observa que el procesado presentó su descargo, el cual fue analizado siguiendo el trámite correspondiente mediante el Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GR.-JUNÍN/GRDS-DRTPE, de fecha 27/01/2025;

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el **Expediente N° 153-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444-Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

## III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-GRJ-GRDS-DRTPE, de fecha 27/01/2025, señala que don **CESAR ROBLES CAPCHA**, en su condición de Servidor Civil del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos y atendiendo a la graduación de la sanción; RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUERACIÓN POR 01 DÍA, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;





Gobierno Regional de Junín



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° 88-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 31 de enero del 2025, se notifica a **don: CESAR ROBLES CAPCHA** en su condición de Servidor Civil del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos el Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ-GRDS-DRTPE, de fecha 27/01/2025, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra y brindar su informe oral, si así lo estime pertinente;

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;

Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del Expediente N° **153-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se observa que el servidor fue debidamente notificado, se observa que el procesado presentó su descargo, el cual fue analizado siguiendo el trámite correspondiente mediante el Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ-GRDS-DRTPE, de fecha 27/01/2025, informe que se puso de conocimiento al procesado **don: CESAR ROBLES CAPCHA**, mediante CARTA N° 088-2025-GRJ/ORH de fecha 031-01-2025, no habiendo presentado su solicitud de uso de la palabra, por lo que el expediente administrativo disciplinario se encuentra listo para ser resuelta.



#### **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 al servidor imputado, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, conforme es de verse de los actuados que obran en el Expediente Administrativo, la presente investigación administrativa preliminar, inició a mérito de la comunicación realizada mediante el reporte N° 223-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC del 30 de octubre del 2023 de la Bach. Maribel G. Reyes Ruiz de la Unidad de Control de Personal remite a Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos informando la relación de servidores CAS que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de Junio del 2023 llegaron más de 3 veces tarde a su centro de trabajo, detalla la Unidad de control que Robles Capcha Cesar en el mes de junio habría llegado



Gobierno Regional de Junín



tarde los siguientes días; 01, 05, 06, 07, 09, 12 y 15 del año 2023 por lo que se tiene la evidencia de la falta por el reporte remitido de la unidad de control;

Que, mediante el reporte N° 224-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC del 30 de octubre del 2023 de la Bach. Maribel G. Reyes Ruiz de la Unidad de Control de Personal remite a Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos informando la relación de servidores CAS que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de agosto del 2023 llegaron más de 3 veces tarde a su centro de trabajo, detalla la Unidad de control que Robles Capcha Cesar en el mes de agosto habría llegado tarde los siguientes días; 07, 09, 14, 17 y 24 del año 2023 por lo que se tiene la evidencia de la falta por el reporte remitido de la unidad de control;

Que, mediante el reporte N° 225-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC del 30 de octubre del 2023 de la Bach. Maribel G. Reyes Ruiz de la Unidad de Control de Personal remite a Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos informando la relación de servidores CAS que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de setiembre del 2023 llegaron más de 3 veces tarde a su centro de trabajo, detalla la Unidad de control que Robles Capcha Cesar en el mes de setiembre habría llegado tarde los siguientes días; 01, 06, 19, 25 y 28 del año 2023 por lo que se tiene la evidencia de la falta por el reporte remitido de la unidad de control;

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



**Horario de trabajo:**

El horario de trabajo es el siguiente:

De LUNES a VIERNES

**Hora de Ingreso** : 08:00 horas

(...)

Que, el Órgano Instructor procedió con notificarle el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a través de la Resolución Directoral Administrativa N° 001-2024-GRJ/GRDS-DRTPE de fecha 06 de febrero del 2024, el cual resuelve, iniciar el proceso Administrativo Disciplinario contra del investigado, don: **CESAR ROBLES CAPCHA**, Servidor Civil de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil,. Dicha notificación se dio en estricta aplicación del numeral 20.1.1 del Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que señala: "**Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio**", ello en concordancia con el numeral 21.3 del artículo 21° del acotado TUO de la Ley N° 27444, ley del Procedimiento Administrativo General, donde estipula que: "En el acto de **notificación personal** debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia (...); de donde se colige que la administrada ha sido válidamente notificado, en forma personal, dentro del precepto legal antes mencionado;



Gobierno Regional de Junín



Que, en atención a lo señalado precedentemente, se aprecia que el servidor ha presentado su descargo dentro del plazo legal establecido, a través del Escrito N° 001 - Expediente N° 7622999 REG: 5245943 con el asunto, "Descargo a Imputaciones PAD", de fecha 04 de marzo del 2024;

En la etapa instructiva se ha cumplido con recabar el Record de Asistencias de los meses, junio, agosto y setiembre del 2023 las cuales contienen el visto y suscrito por la (e) Unidad de Control de Personal, quien identificó la **Relación de los días de tardanza y el tiempo incurrido por el personal, con exceso de tres a más TARDANZAS correspondientes al mes de junio, agosto y setiembre del 2023**, documento que respaldan el reporte N° 223-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC del 30 de octubre del 2023 de la Bach. Maribel G. Reyes Ruiz de la Unidad de Control de Personal remite a Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos informando la relación de servidores CAS que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de Junio del 2023 llegaron más de 3 veces tarde a su centro de trabajo, detalla la Unidad de control que **Robles Capcha Cesar en el mes de junio habría llegado tarde los siguientes días; 01, 05, 06, 07, 09, 12 y 15 del año 2023 por lo que se tiene la evidencia de la falta por el reporte remitido de la unidad de control.** Asimismo el reporte N° 224-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC del 30 de octubre del 2023 de la Bach. Maribel G. Reyes Ruiz de la Unidad de Control de Personal remite a Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos informando la relación de servidores CAS que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de agosto del 2023 llegaron más de 3 veces tarde a su centro de trabajo, donde se detalla la Unidad de control que **Robles Capcha Cesar en el mes de agosto habría llegado tarde los siguientes días; 07, 09, 14, 17 y 24 del año 2023 por lo que se tiene la evidencia de la falta por el reporte remitido de la unidad de control,** y el Reporte N° 225-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC del 30 de octubre del 2023 de la Bach. Maribel G. Reyes Ruiz de la Unidad de Control de Personal remite a Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos informando la relación de servidores CAS que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de setiembre del 2023 llegaron más de 3 veces tarde a su centro de trabajo, donde se detalló que **Robles Capcha Cesar en el mes de setiembre habría llegado tarde los siguientes días; 01, 06, 19, 25 y 28 del año 2023 por lo que se tiene la evidencia de la falta por el reporte remitido de la unidad de control;**

En ese sentido se verifica que el investigado, ha incumplido injustificadamente el horario de trabajo en forma continua (**HABIENDO ACUMULADO (34) MINUTOS DE TARDANZA DURANTE LOS MESES DE JUNIO, AGOSTO y SETIEMBRE**) hecho que contravino lo establecido en el Artículo 10° del **Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín**, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR, por lo que incurrió en falta administrativa regulada en el Artículo 10° del **Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional Junín**, aprobado mediante Resolución Gerencial General N° 027-2021-GRJ/GGR del 03/02/21;

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que el investigado **CESAR ROBLES CAPCHA**, en su condición de Servidor Civil de Gobernación del Gobierno Regional Junín, habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: **Artículo 85: literal n) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo."**





Gobierno Regional de Junín



Ello porque habría incurrido en tardanzas dentro de los 03 meses cometiendo la falta el incumplimiento injustificado del horario de trabajo en los hechos advertidos a don: **CESAR ROBLES CAPCHA**, en su condición de **SERVIDOR CIVIL** de Gobernación del Gobierno Regional Junín, transgredió el **REGLAMENTO INTERNO DEL SERVIDOR O SERVIDORA CIVIL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN<sup>1</sup>**, **Artículo 10°.- Horario de trabajo**, El horario de trabajo es el siguiente: DE LUNES A VIERNES - HORA DE INGRESO: 08:00 horas. **Artículo 25°.- Tardanza** - Constituye tardanza el ingreso al centro de trabajo hasta diez minutos posteriores a la hora de ingreso - **Artículo 126°.- Faltas de carácter disciplinario**; Son faltas de carácter disciplinario, además de las señaladas en el artículo 85° de la ley N° 30057 ley del Servicio Civil y el artículo 98.2 de su Reglamento, las siguientes: (...) b) Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres veces al mes calendario. (...) **La Ley n.° 28175<sup>2</sup>**: Artículo 16.- Enumeración de obligaciones - Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: (...) h) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos. (...);

Respecto a la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2022-SERVIR/TSC nos menciona la diferencia a tener en cuenta las siguientes definiciones. En referencia al horario de trabajo en el ítem 39 *"El horario de trabajo es considerado como la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera el horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio"*;

En referencia a la jornada de trabajo en el ítem 47 *"la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo"*;



Respecto a la regulación del horario de trabajo, señalado en el Informe Técnico N° 1861-2016-SERVIR/GPGSC donde indica lo siguiente; *"Mientras la jornada es el tiempo de labor en el día o semana; el horario se refiere a la hora de ingreso y salida. Así, "el horario de trabajo es la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal"*;

Finalmente, es preciso indicar que el **horario de trabajo comprende desde el ingreso hasta la salida del servidor de la entidad de la Administración Pública**, incluyendo el tiempo de refrigerio, correspondiendo a cada entidad, a través de sus documentos de gestión interna (Reglamento Interno de Trabajo, directivas u otros), determinar el horario de ingreso, refrigerio y el horario de salida, los mismos que son comunicados a los servidores para su cumplimiento el cual está establecido en **EL REGLAMENTO INTERNO DEL SERVIDOR O SERVIDORA CIVIL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN<sup>3</sup>**, artículo 10 del cual se establece el horario de trabajo del Gobierno Regional de Junín;

<sup>1</sup> Aprobada mediante Resolución Gerencial General Regional N°027-2021-GRJ/GGR el 03 de febrero del 2021

<sup>2</sup> Ley Marco del Empleo Público, publicada el 19 de febrero de 2004

<sup>3</sup> Aprobada mediante Resolución Gerencial General Regional N°027-2021-GRJ/GGR el 03 de febrero del 2021



Gobierno Regional de Junín



Que, de acuerdo a la evaluación efectuada, se concluye que el investigado, don: **CESAR ROBLES CAPCHA**, en su condición de **Servidor Civil** del Gobierno Regional Junín, no habría cumplido con concurrir puntualmente a su centro de labores ya que habría llegado tarde en los siguientes **meses** siendo evidenciado que fue un total de **17 días contando los meses de junio, agosto y setiembre, SIGNIFICANDO UN TOTAL DE 34 MINUTOS DE TARDANZAS ACOMULADOS EN LOS REFERIDOS MESES**, tal como informo la Unidad de Control de Personal del Gobierno Regional Junín.

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

Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases instructiva y sancionadora hasta este momento se han realizado 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° 153-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria 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





Gobierno Regional de Junín



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;

## VI. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La 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.





Gobierno Regional de Junín



Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;  
(...) toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario, Es decir, ninguna personal puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas (...).

En relación a los alcances de dicho principio, Morón Urbina señala lo siguiente:  
(...) cubre al imputado durante el procedimiento sancionador, y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante el acto administrativo final del procedimiento. La presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos esos elementos formando convicción.

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;

En la etapa instructiva se ha cumplido con recabar el Record de Asistencias de los meses, de junio, junio, agosto y setiembre del 2023 las cuales contienen el visto y suscrito por la (e) Unidad de Control de Personal, quien identificó la **Relación de los días de tardanza y el tiempo incurrido por el personal, con exceso de tres a más TARDANZAS correspondientes al mes de junio, agosto y setiembre del 2023**, documento que respaldan el Reporte N° 223-224 y 225-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC de fecha 30 de octubre del 2023 de la Bach. Maribel G. Reyes Ruiz de la Unidad de Control de Personal quien remitió al Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos informando la relación de servidores que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de junio agosto y setiembre del 2023 llegaron más de 3 veces tarde a su centro de trabajo. En esa misma línea, detalla que el Servidor don: **CESAR CAPCHA CESAR** por cometer la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que dice **“El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.”**;

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

**Horario de trabajo:**

El horario de trabajo es el siguiente:

De LUNES a VIERNES

**Hora de Ingreso:** 08:00 horas

(...)

Que, habiéndose determinado el horario de ingreso al trabajo en la Institución del Gobierno Regional Junín, el Órgano Instructor, procede a revisar el Memorando N° 01-2024-GRJ/ORAF/ORH/CUC, suscrito por la (e) Unidad de Control de Personal, quien





Gobierno Regional de Junín



identificó en la Relación de los días de tardanza y el tiempo incurrido por el personal reincorporado, con exceso de tres a más TARDANZAS correspondientes a los meses de junio, agosto y setiembre del 2023, documento que señala el siguiente Record de Asistencia del servidor **ROBLES CAPCHA CESAR** durante los meses de junio, agosto y setiembre del 2023:

#### MES DE JUNIO

N°	FECHA	HORA DE INGRESO
01	01/06/2023	08:01
02	05/06/2023	08:01
03	06/06/2023	08:02
04	07/06/2023	08:05
05	09/06/2023	08:01
06	12/06/2023	08:05
07	15/06/2023	08:01
<b>TOTAL DE MINUTOS</b>		<b>17 MINUTOS DE TARDANZA EN JUNIO DEL 2023</b>

#### MES DE AGOSTO

N°	FECHA	HORA DE INGRESO
01	07/08/2023	08:01
02	09/08/2023	08:01
03	14/08/2023	08:01
04	17/08/2023	08:04
05	24/08/2023	08:01
<b>TOTAL DE MINUTOS</b>		<b>08 MINUTOS DE TARDANZA EN AGOSTO DEL 2023</b>

#### MES DE SETIEMBRE

N°	FECHA	HORA DE INGRESO
01	01/09/2023	08:02
02	09/09/2023	08:01
03	08/09/2023	08:02
04	25/09/2023	08:01





Gobierno Regional de Junín



05	28/09/2023	08.03
<b>TOTAL DE MINUTOS</b>		<b>09 MINUTOS DE TARDANZA EN SETIEMBRE DEL 2023</b>

Que, de lo descrito líneas arriba se corrobora que el investigado, ha incumplido injustificadamente el horario de trabajo en forma continua (habiendo acumulado **17 minutos** de tardanza durante el mes de junio, **08 minutos** de tardanza durante el mes de agosto y **09 minutos** de tardanza en el mes de setiembre, haciendo un total de **34 minutos** acumulados en tres meses), hecho que contravino lo establecido en el Artículo 10° del **Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín**, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR, por lo que incurrió en falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 126° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, la misma que prescribe, "Faltas de carácter disciplinario (...) b) Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario", transgrediendo así lo estipulado por el artículo 25° del RIN, la misma que señala, "Tardanza: Constituye tardanza el ingreso al centro de trabajo hasta diez (10) minutos posteriores a la hora de ingreso";

Por lo que, no se habría salvaguardado los derechos e intereses de la Entidad; por cuanto con el exceso de tardanzas (34 minutos) acumuladas durante los meses de junio, agosto y setiembre del 2023 por la administrada al centro de trabajo, hubo una reducción proporcional de la contraprestación del servidor, por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en las jornadas de trabajo institucional; en el presente caso, ésta infracción laboral supone el quebrantamiento de una regla esencial en la Entidad, que no es más que iniciar las labores a la hora que se haya fijado, en claro perjuicio del Estado – Gobierno Regional Junín;



En ese sentido se verifica que la investigada, ha incumplido injustificadamente el horario de trabajo en forma continua (**HABIENDO ACUMULADO (34) MINUTOS DE TARDANZA DURANTE LOS MESES DE AGOSTO y SETIEMBRE**) hecho que contravino lo establecido en el Artículo 10° del **Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín**, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR, por lo que incurrió en falta administrativa regulada en el Artículo 10° del **Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional Junín**, aprobado mediante **Resolución Gerencial General N° 027-2021-GRJ/GGR del 03/02/21**;

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que la investigada **BERROSPI LOPEZ GLORIA**, en su condición de Servidora Civil de Gobernación del Gobierno Regional Junín, habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: **Artículo 85: literal n) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo."**";

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;



Gobierno Regional de Junín



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;

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

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se trata de asuntos relacionados con la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sin embargo, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del procesado ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado a la procesada, es decir, y otros que señale la Ley;

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

<b>Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la ley N°30057)</b>	<b>Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción</b>
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se encuentra acreditada que afecto los intereses del estado, al haberse ausentando más de 34 minutos en tres meses de labores, lo que significa afectación al horario establecido por la entidad.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentra acreditado.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Se encuentra acreditado que, al momento de cometer la falta administrativa, el servidor civil contaba con la condición servidor civil, por ende su responsabilidad era mayor pues debió cumplir sus funciones en el horario establecido por la Entidad.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	En el mes de cometido la falta, fueron de forma continua llegar tarde a su centro de labores, sin señalar cuál era su justificación y menos realizara un descargo conciso que de límite su falta administrativa.





Gobierno Regional de Junín



e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora, esté 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, esté inmersa en dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora, esté inmersa en dicha condición.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora, esté inmersa en dicha condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentra acreditado objetivamente, que la servidora, esté 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 que determinaron la comisión de la falta, los cuales se dieron con el **Reporte N° 223-224,225-2023-GRJ/ORAF/ORH/UC** de fecha 30 de octubre del 2023, la encargada de la unidad de Control de Personal informó que el servidor, **CESAR ROBLES CAPCHA** quien en los meses de junio, agosto y setiembre llegó tarde SIENDO UN TOTAL DE 34 MINUTOS; por lo que se tiene la evidencia de la falta por el reporte remitido de la unidad de control, en ese sentido, evaluado la presunta falta incurrida por la servidora tipificado como incumplimiento injustificado del horario de trabajo, es preciso distinguir la jornada del horario de trabajo de la Sede del GORE Junín; la misma que se encuentra regulado en el Artículo 10° del **Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional Junín**, aprobado mediante **Resolución Gerencial General N° 027-2021-GRJ/GGR** del 03/02/21, que estipula:



**Horario de trabajo:**

El horario de trabajo es el siguiente:

De LUNES a VIERNES

**Hora de Ingreso :** 08:00 horas

(...)

Ahora, en relación a la graduación de la sanción, cabe resaltar que el proceso se encuentra en la fase instructiva, fase que consiste en el desarrollo de las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad de los actores involucrados en un procedimiento administrativo disciplinario, en ese sentido y dado los hechos imputados en contra de don: CESAR ROBLES CAPCHA, así como su descargo realizado y el cargo que ostentaba al momento de los hechos y sobre todo la sanción propuesta al inicio del procedimiento administrativo disciplinario 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, En esa línea, resulta coherente que si la gravedad del hecho no es completamente trascendente, la sanción sea más cercana al extremo mínimo, a diferencia de aquellos hechos cuya gravedad amerita la imposición de una sanción más cercana al extremo máximo.

En consecuencia se observa que don: **CESAR ROBLES CAPCHA**, en su condición de Servidor Civil del Gobierno Regional Junín, llegó tarde a sus centro de labores los días y meses de junio, agosto y setiembre del año 2023, haciendo un acumulado de 34 minutos, por lo que este despacho en mérito a los argumentos vertidos



Gobierno Regional de Junín



por la administrada, los documentos que obran en el expediente administrativo, valorando la proporcionalidad de la sanción a imponer y dado la etapa instructiva y en relación a la discrecionalidad que posee este despacho, considera que al accionar de la investigada, le corresponde la imposición de la Sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR 01 DÍA**, acogiendo la recomendación dada por el Órgano Instructor;

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 Subsanción 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 subsanción 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 se tiene que la procesada de alguna forma acepta los cargos imputados en su contra conforme es de verse del Acta de Informe Oral de fecha 14 de enero del 2025, siendo así le correspondería la imposición de la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR 01 DÍA** de conformidad a los argumentos vertidos en los párrafos precedentes;

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 acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ-GRDS con fecha 27 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 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





Gobierno Regional de Junín



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;

#### VII. 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 01 DIA**, en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

#### VIII. 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 de 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° 001-2024-GRDS-DRTPE de fecha 06-02-2024, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N°66-2024-GRJ-SG, de fecha 21-02-2024, se notificó a don: **CESAR ROBLES CAPCHA**, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.





Gobierno Regional de Junín



## IX. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR 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 República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.

## X. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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

- a) El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.
- b) La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de presentar el recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento".
- 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 -





Gobierno Regional de Junín



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 REMUERACIÓN POR 01 DIA** a don: **CESAR ROBLES CAPCHA**, en su condición de Servidor Civil 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 n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento General, y conforme a lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **CESAR ROBLES CAPCHA**; 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-PCM<sup>4</sup>, precisándose que de acuerdo al inciso 95.2 del art. 95 de la Ley N° 30057<sup>5</sup>, "La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado": Debiéndose también ser insertada en el legajo personal del servidor **CESAR ROBLES CAPCHA**, por parte de la Coordinación de Escalafón; y **DISPONER** 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 don: **CESAR ROBLES CAPCHA**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente 153-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
JJCS/MAMLL

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

<sup>4</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil  
<sup>5</sup> LEY DEL SERVICIO CIVIL

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

HYO. 05 FEB 2025

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL