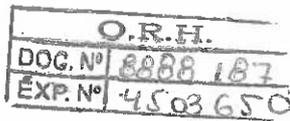




Gobierno Regional de Junín



RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 096-2025-GR-JUNIN/ORH

Huancayo, 12 MAR. 2025

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N° 032-2025-GR-JUNÍN/OASA, de fecha 10 de febrero del 2025, remitido por el Sub Director de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional Junín y demás actuados y documentos que contiene el EXPEDIENTE N° 015-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, 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-





Gobierno Regional de Junín



JUS,, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;

I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 015-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, de fecha 11 de marzo del 2024, a través por el cual la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó el inicio del PAD en contra del servidor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI** en su condición de Personal de Vigilancia del Almacén Ex DIM- del Gobierno Regional de Junín, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, habiendo contravenido el inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín;

Que, mediante constancia de notificación N° 100-2024-GRJ/SG de fecha 18 de marzo del 2024 se da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), con Resolución Sub Directoral de Abastecimiento y Servicios Auxiliares N° 002-2024-GRJ/OASA de fecha 13 de marzo del 2024, El Sub Director de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, en su condición de órgano Instructor del presente PAD, comunicó al servidor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, la imputación del cargo y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario recomendando la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, otorgándole el plazo que establece la norma para la presentación de los correspondientes descargos;

Que, en atención a lo señalado, se aprecia que el servidor público imputado no ha presentado descargo alguno dentro del plazo legal establecido, con lo que se colige haber cometido la falta disciplinaria por lo que se determina haber contravenido El Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín, aprobada mediante Resolución Gerencial N° 027-2021-GRJ/GGR, su articulado 126°.- son faltas de carácter disciplinarios, además de las señaladas en el Artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil;

Que, del Informe de Órgano Instructor N° 032-225-GR-JUNÍN/OASA de fecha 10 de febrero del 2025, el órgano instructor recomienda la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por 02 días en contra de **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, en su condición de Personal de Vigilancia del Almacén Ex DIM del Gobierno Regional de Junín, por la presunta responsabilidad de comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, habiendo contravenido el inciso d) del artículo 126° del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín, esto es por haber Registrado su asistencia al centro de trabajo y no presentarse a su puesto de trabajo dentro del horario establecido;





Gobierno Regional de Junín



Que, mediante Carta N° 148-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 21 de febrero del 2025, se notificó a **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, el Informe de Órgano Instructor N° 032-2025-GR-JUNÍN/OASA de fecha 10 de febrero del 2025, a fin de que se haga efectiva su defensa legal;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; *una vez recibido el Informe del Órgano Instructor corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al servidor procesado sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, finalmente se emita la resolución debidamente motivada que contenga el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo a fin a esta primera instancia administrativa, situaciones que se ha cumplido en el presente procedimiento disciplinario y cumpliendo con dicho acto procedimental como se evidencia en la Carta N° 148-2025-GRJ/ORAF/ORH;*

II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el Expediente N° 015-2024 – 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 funcionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444-Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente, respetándose el debido proceso y derecho a la defensa y las garantías propias del procedimiento disciplinario;

III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don **CRISHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI** en su condición de Personal de Vigilancia del Almacén EX DIM del Gobierno Regional de Junín, la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala: "Las demás que señale la ley y en concordancia con el Artículo 126° inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín. Asimismo, se le otorgó el plazo de tres (03) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;





Gobierno Regional de Junín



Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 032-2025-GR-JUNÍN/OASA de fecha 10 de febrero del 2025, señala que el servidor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, en su condición de Personal de Vigilancia del Almacén EX DIM del Gobierno Regional de Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 02 DÍAS**, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, mediante Reporte N° 003-2025-GRJ/OASA/SAEM/CS-CVA de fecha 27 de febrero del 2025, el servidor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI** solicitó informe oral al Sub Director de Recursos Humanos, por lo que se programó para el día 07 de marzo del 2025 a horas 08:30 de la mañana;

Que, en ese sentido en relación a los argumentos de defensa oralizada por parte de la defensa del investigado en el referido informe oral, este órgano sancionador ya se ha pronunciado al respecto en los considerandos precedentes de la presente resolución, los mismos que han sido desestimados;

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;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del Expediente N° 015-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, que contiene los medios probatorios, informe oral y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos contenidos en el Expediente 015-2024-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 disciplinaria 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 q) del artículo 85° del Reglamento de la Ley N° 30057 – ley del Servicio Civil y en concordancia con el Artículo 126° inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín;





Gobierno Regional de Junín



Que, del estudio y análisis de los documentos que forman parte del expediente administrativo disciplinario, y que dieron lugar a la comisión de la falta administrativa se detallan en el Reporte N° 054-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC de fecha 23 de marzo del 2023, suscrita por la encargada de la Unidad de Control de Personal Bach. Maribel G. Reyes Ruiz, comunica de su inasistencia a su centro de trabajo del servidor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, en referencia al Reporte N° 1312-2023-GRJ/ORAF/OASA, mediante el cual el Sub Director de Abastecimiento y Servicios Auxiliares informa la visita inopinada realizada al personal de vigilancia por lo cual se pudo certificar la ausencia del servidor a su centro laboral, considerándose como faltas de carácter disciplinario;

Que, a mediante el Reporte N° 1312-2023GRJ/ORAF/OASA de fecha 20 de marzo del 2023, el Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Gerente de Recursos Humanos solicita el proceder de acuerdo al Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional de Junín indicando que el día 28 de febrero del 2023 en el Almacén EX DIM, se realizó la supervisión inopinada por el supervisor donde indica que no se encontró al personal de turno el señor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**;

Que, se tiene a la vista el Informe 001-2023-GRJ/OASA/SAEM/CVA, de fecha 13 de marzo del 2023 suscrito por **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, donde menciona que el día 28 de febrero del 2023, "*su persona viene trabajando como personal de seguridad en el Almacén EX DIM, lo cual al dirigirse a su centro de trabajo con su motocicleta, sufrió un accidente y le impidió llegar a su centro de trabajo y al dañarse su celular se le hizo imposible comunicarse con el coordinador*". Se tiene a la vista la tarjeta de control de asistencia correspondiente al servidor mencionado líneas arriba, el cual data del 28 de febrero del 2023; donde se observa el marcado de ingreso a las 21:40 pm y salida a las 06:00 am de manera normal y lo cual fuera suscrita por el servidor ahora investigado;

Que, se ha evaluado la falta incurrida la cual se encuentra tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "*las demás que señale la ley*". Asimismo en concordancia con el Reglamento Interno de Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional Junín aprobada mediante Resolución Gerencial General Regional N°027-2021-GRJ/GGR el 03 de febrero del 2021, en cuanto dispone el Artículo 126°, "son falta de carácter disciplinario, d) Registrar la asistencia al centro de trabajo y no presentarse a su puesto de trabajo dentro del horario establecido...". Por lo tanto el servidor civil, habría incurrido en la falta de carácter disciplinario, por haber registrado en su tarjeta de control su asistencia el día 28 de febrero del 2023, sin embargo conforme a la constatación inopinada este no habría asistido a laborar en dicha fecha;

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que resulta importante señalar que, para emitir el fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor procesado" en ese sentido corresponde analizar los





Gobierno Regional de Junín



medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor, a efectos de determinar con certeza si el imputado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil y en concordancia con el Artículo 126° inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín;

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación al servidor procesado, se tiene, los actuados que forman parte del Expediente N° 15-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, que dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 015-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también la Resolución Sub Directoral de Abastecimiento y Servicios Auxiliares N° 002-2024-GRJ/OASA, así como también el Reporte N° 1312-2023-GRJ/ORAF/OASA de fecha 20 de marzo del 2023, el cual dio lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder;

Reporte N° 054-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC de fecha 23 de marzo del 2023, suscrita por la encargada de la Unidad de Control de Personal Bach. Maribel G. Reyes Ruiz, comunica de su inasistencia a su centro de trabajo del servidor Cristhofer Vilcahuaman Astucuri, en referencia al Reporte N° 1312-2023-GRJ/ORAF/OASA, mediante el cual el Sub Director de Abastecimiento y Servicios Auxiliares informa la visita inopinada realizada al personal de vigilancia por lo cual se pudo certificar la ausencia del servidor a su centro laboral, considerándose como faltas de carácter disciplinario;

VI. ANALISIS DEL CASO

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

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

Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases instructiva y sancionadora hasta este momento se han realizado conforme al





Gobierno Regional de Junín



procedimiento, garantizando así el derecho de defensa del servidor imputado. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el Expediente N° 015-2024-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 en el literal q) del artículo 85° del Reglamento de la Ley N° 30057 – ley del Servicio Civil y en concordancia con el Artículo 126° inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín;

En ese sentido se colige que don: **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI** en su condición de Personal de Vigilancia del Almacén EX DIM- del Gobierno Regional de Junín, se le imputó la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "*las demás que señale la ley*". Asimismo habría contravenido el Reglamento Interno de Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional Junín aprobada mediante Resolución Gerencial General Regional N°027-2021-GRJ/GGR el 03 de febrero del 2021, en cuanto dispone el Artículo 126°," son falta de carácter disciplinario, d) *Registrar la asistencia al centro de trabajo y no presentarse a su puesto de trabajo dentro del horario establecido...*, ello conforme se evidencia del Reporte N° 054-2023-GRJ-ORAF-ORH/UC de fecha 23 de marzo del 2023, suscrita por la encargada de la Unidad de Control de Personal Bach. Maribel G. Reyes Ruiz, comunica de su inasistencia a su centro de trabajo del servidor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, en referencia al Reporte N° 1312-2023-GRJ/ORAF/OASA, mediante el cual el Sub Director de Abastecimiento y Servicios Auxiliares informa la visita inopinada realizada al personal de vigilancia por lo cual se pudo certificar la ausencia del servidor a su centro laboral, considerándose como faltas de carácter disciplinario;

Que, debemos considerar que en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del servidor civil procesado debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor imputado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;

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 q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y en concordancia con el Artículo 126° inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín;

VII. 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 suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

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



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

Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

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

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

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;



Gobierno Regional de Junín



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

En relación a los alcances de dicho principio, Morón Urbina señala lo siguiente:

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

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

Por lo tanto, podemos colegir que el servidor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, no habría cumplido con su asistencia y permanencia en su puesto de labores el día 28 de febrero del 2023, registrando así como su ingreso y salida; empero de acuerdo a lo señalada en el Reporte N° 1312-2023-GRJ/ORAF/OASA; de forma inopinada se constató que **no habría asistido al turno que le correspondía** y tal como informo la Unidad de Control de Personal del Gobierno Regional Junín, además de su descargo presentado mediante Informe N° 001-2023-GRJ/OASA/SAEM/CVA de fecha 13 de marzo del 2023;

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





Gobierno Regional de Junín



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 servidor, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado, es decir, no habría cumplido con su jornada y horario de trabajo ya que el día 28 de febrero del 2023 se realizó la supervisión inopinada realizada por el supervisor donde señala que no se encontró al personal de turno el **SR. CRISTHOFR VILCAHUAMAN ASTUCURI** en su puesto de labores, conforme se evidencia en el Reporte N° 1312-2023-GRJ/ORAF/OASA de fecha 20 de marzo del 2023 habiendo este registrado el ingreso y salida de su centro de labores conforme consta en su tarjeta de control adjuntada en el expediente;

Que, en tal sentido, no habiendo desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa el servidor don: **CRISTHOFR VILCAHUAMAN ASTUCURI**, en su condición de Personal de Vigilancia del Almacén EX DIM del Gobierno Regional de Junín, existiría mérito suficiente para sancionarlo;

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



Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la ley N°30057)	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se evidencia que el servidor Cristhofer Vilcahuaman Astucuri NO habría cumplido con su jornada laboral y horario de trabajo el día 28 de febrero del 2023, pues se ausento de su puesto de trabajo, tal como informa el Sub Director de Recursos Humanos mediante Reposte N° 1312- GRJ/ORAF/OASA de fecha 20 de marzo del 2023, descuidando y poniendo en peligro bienes de la entidad, al haber abandonado su puesto laboral, siendo



Gobierno Regional de Junín



	posiblemente perjudicial, pues lo que cautelaba era un almacén de la Entidad, siendo este una afectación grave a los intereses al estado.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Se ausentó injustificadamente a su centro de labores mientras tenía el cargo de Personal de vigilancia del Almacén Ex DIM Regional de Desarrollo Económico, con las de 18 años de prestación al servicio de la entidad, por tanto conocía las obligaciones que como servidor debería cumplir.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	La revisión del procedimiento disciplinario indica que el servidor Cristhofer Vilcahuaman Astucuri se ausento a su centro laboral el día 28 de febrero del 2023, sin motivo alguno, poniendo en riesgo los bienes de la entidad, hecho que se constató con el Reporte N° 1312-GRJ/ORAF/OASA de fecha 20 de marzo del 2023., su ausencia se considera injustificada y contraria a sus obligaciones como servidor del Estado.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.





Gobierno Regional de Junín



Que, adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor¹;

Que, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal q) de la Ley N° 30057, y por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria pues no habría cumplido con su asistencia y permanencia en su puesto laboral el día 28 de febrero del 2023, registrando su ingreso y salida empero a lo señalado en el Reporte N° 1312-2023-GRJORA/OASA de forma inopinada se constató que no habría asistido en su turno que le correspondía tal como lo informo la Unidad de Control de Personal del Gobierno Regional de Junín. Además de su descargo presentado mediante Informe N° 001-2023-GRJ/OASA/SAEM/CVA de fecha 13 de marzo del 2023, manifestando lo siguiente: "el 28 de febrero mi persona viene trabajando como seguridad en el Almacén EX DIM, lo cual se dirigía con su movilidad motocicleta, circunstancia que sufrió un

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

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

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

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

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





Gobierno Regional de Junín



accidente y le impidió llegar a su centro laboral, haciendo posible comunicarse con el coordinador" transgrediendo con dicha conducta, el Reglamento Interno de Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional Junín aprobada mediante Resolución Gerencial General Regional N°027-2021-GRJ/GGR el 03 de febrero del 2021, en cuanto dispone el Artículo 126°," son falta de carácter disciplinario, d) Registrar la asistencia al centro de trabajo y no presentarse a su puesto de trabajo dentro del horario establecido...". Por lo tanto el servidor civil, habría incurrido en la falta de carácter disciplinario, por haber registrado en su tarjeta de control su asistencia el día 28 de febrero del 2023, sin embargo conforme a la constatación inopinada este no habría asistido a laborar en dicha fecha;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; Civil y en concordancia con el Artículo 126° inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín; 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° 032-2025-GR-JUNÍN/OASA, con fecha 10 de febrero 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 reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo";

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





Gobierno Regional de Junín



Graduación y en base al informe oral

Que, en relación a la graduación de la sanción, es necesario traer a colación la **RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC²** 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.

Que, del Acta de Informe Oral de fecha 07 de marzo del 2025, se advierte que don **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI** alega lo siguiente:

- *Señala que no hubo falsificación de la tarjeta de control y que ese día que salió es porque estaba enfermo y fue a comprar medicinas y que los hechos fueron a las 10:30 de la noche y que tenía cólicos y fuera porque no pudo avisarles a ningún funcionario a esa hora de la noche, no tiene ninguna sanción a la fecha y durante 18 años de prestar sus servicios a la entidad y en la fecha padece de una enfermedad.*

Por lo expuesto, se evidencia que don: **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, en su condición de **Personal de Vigilancia del Almacén EX DIM**, incurrió en falta, que afecta la seguridad y normal funcionamiento del Gobierno Regional Junín; y del análisis del Informe Oral que obra en el expediente, esto no fue suficiente para contradecir las imputaciones en su contra; por lo que; para este Órgano Sancionador del Procedimiento, en mérito a la discrecionalidad que posee, considera que el accionar de don **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI** debería encuadrarse en el Primer Tercio (1 a 4 meses). Extremo más próximo al mínimo, correspondiéndole la imposición de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 01 DÍAS**, de conformidad a lo expuesto en los párrafos anteriores, no acogiendo lo recomendado por el Órgano Instructor;

² Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario





Gobierno Regional de Junín



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

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

VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y considerando la sanción propuesta por el órgano instructor, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, en el marco de lo establecido en el inciso q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Civil y en concordancia con el Artículo 126° inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín.



IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

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

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

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 002-2024-GRJ/OASA de fecha 13 de marzo del 2024, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) "los demás que señale la ley", habiendo contravenido el "Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín", artículo 126°, inciso d) Registrar la asistencia al centro de trabajo y no presentarse a su puesto de trabajo dentro del horario establecido..." y que con la Constancia de Notificación de la Resolución N° 002-2024—GRJ/OASA de fecha



Gobierno Regional de Junín



13 de marzo del 2024 se notificó al señor **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, 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 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



Gobierno Regional de Junín



Servicio Civil” aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento”.

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR UN (01) DIA** al servidor don: **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, en su condición de Personal de Vigilancia del Almacén EX DIM- del Gobierno Regional de Junín, por haber cometido la falta disciplinaria, tipificada en el artículo 85° literal q) de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 126°, inciso d) del Reglamento Interno del Servidor o Servidora Civil del Gobierno Regional de Junín y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**; en cumplimiento del 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 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 Secretaría 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 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM³, precisándose que de acuerdo al inciso 95.2 del art. 95 de la Ley N° 30057⁴, “La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado”: Debiéndose también ser insertada en el legajo personal del citado servidor CRISTHOFER VILCAHUAMAN ARTUCURI, 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.

⁴ LEY DEL SERVICIO CIVIL

² Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





Gobierno Regional de Junín



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 **CRISTHOFER VILCAHUAMAN ASTUCURI**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 015-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
JJCS/MAMLL/jace

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Lic. Adm. Juan Joseph Chavez Sanchez
SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

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

HYO. 12 MAR 2025

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL