



## RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº **080** -2025-GRJ/GGR

Huancayo, **20 MAYO 2025**

### EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

#### VISTOS:

Expediente Administrativo Disciplinario N°023-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, el Informe de Precalificación N°23-2024-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 23 de abril del 2024, emitidos al interior del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra la servidora EDITHA ROSARIO VÍLCHEZ VARGAS, quien es desempeña como Asistente Administrativo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín,

#### CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Las disposiciones sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como en su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, de conformidad con lo establecido en la Undécima Disposición Transitorio del citado Reglamento General.

**SEGUNDO:** En dicho contexto normativo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2025-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, aprobó la Directiva N°002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, la misma que, mediante Resolución Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-P, de fecha 21 de junio de 2016, formalizó su modificación y aprobó su versión actualizada.

**TERCERO:** Con la dación de la Ley de Servicio Civil, se ha establecido un régimen único y exclusivo para el personal que presta servicios en las entidades públicas del Estado, cuyos deberes y derechos se regulan por los Decretos Legislativos N°276, N°728 y N°1057, en concordancia con lo regulado en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N°040-2014-PCM; siendo así, corresponde su estudio y análisis del presente caso a luz de la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y normas conexas, en lo que resulte aplicable, en virtud de los considerandos citados y en aplicación de la estructura del acto de sanción disciplinario previsto en el Anexo F de la Directiva.

#### CUARTO: POSTULACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y SERVIDOR

4.1. Viene para resolver la solicitud del Subdirector de Recursos Humanos (en adelante, órgano instructor) de esta entidad, que recomienda la imposición de sanción de DESTITUCIÓN a la servidora EDITHA ROSARIO VÍLCHEZ, identificada con DNI N°70150789, en su condición de ASISTENTE ADMINISTRATIVO de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del



GERENCIA GENERAL	
DOC. Nº	9140828
EXP. Nº	4895923



Gobierno Regional Junín



Gobierno Regional Junín (en adelante, la investigada), al presuntamente haber incurrido en la falta tipificada en el literal j) del artículo N°85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

#### **QUINTO: ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL PROCEDIMIENTO**

5.1. Que, mediante Reporte N° 28-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC con fecha 13 de febrero del 2023 del Sub director de Recursos Humanos, Luis Enrique Rivera Pizarro, remitió el reporte en el cual indicó ~~la improcedencia de la licencia sin goce de la servidora reincorporada y advierte~~ inasistencias en el reloj biométrico de la investigada desde el mes de enero del 2023.

5.2. Que, mediante Reporte N° 279-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA- Asistencia del Personal Reincorporado, de fecha 05 de mayo del 2023, por el cual se da cuenta de su registro de asistencia del periodo 01 al 30 de abril del 2023.

5.3. Que, mediante Reporte N° 79-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC con fecha 10 de mayo del 2023 el Sub director de Recursos Humanos Luis Enrique Rivera Pizarro, remitió el reporte en el cual advierte inasistencias en el reloj biométrico de la investigada desde el mes de abril del 2023.

5.4. Que, mediante Reporte N° 044-2024-GRJ/ORAF/ORH/CEP con fecha 19 de abril del 2024 del Sub director de Recursos Humanos Ronald Félix Bernardo, remitió el Acta de Reincorporación Provisional (Exp. Judicial N°0066-2019-O-1501-JR-LA-06 de fecha 24 de abril del 2020) y el Informe Escalafonario N° 028-2024-GRJ/ORAF/ORH/CEP de fecha 18 de abril del 2024 de la investigada en su condición de Personal Reincorporado de la Dirección Regional de Trabajo y Empleo del Gobierno Regional Junín.

5.5. Que, se tiene del Informe de Precalificación N° 023- 2024-GRJ-ORAF/ORH/SIPAD de fecha 23 de abril del 2024, en el que se recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil.

5.6. Que, mediante la Resolución Directoral Administrativa N° 112-2024-GRJ/ORAF/ORH del 24 de abril del 2024, se resolvió Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de doña Editha Rosario Vílchez Vargas, en su condición de Personal Reincorporado de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Junín, por la presunta responsabilidad administrativa contemplado en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil

5.7. Que, mediante Informe de Órgano Instructor N°03-2025-GRJ-ORAF/ORH del 10 de marzo del 2025, el Órgano Instructor recomendó sanción de DESTITUCIÓN estando a la graduación de la sanción prevista en el artículo 87° y 91° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.

#### **SEXTO: DE LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS CARGOS, RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR(A) CIVIL RESPECTO A LA FALTA COMETIDA**

##### **6.1. DE LA FALTA INCURRIDA Y NORMA JURÍDICA VULNERADA**





Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que la investigada EDITHA ROSARIO VILCHEZ VARGAS, en su condición de Personal Reincorporada de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional, habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) 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 j) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil	Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.
--	--

## 6.2. DE LA DESCRIPCIÓN DE LOS CARGOS

6.2.1. Que, del estudio y análisis de los documentos (Relación de tardanzas y el cálculo de asistencias) de enero del 2023, se deduce que la procesada identificada en el numeral anterior, habría incurrido en presunta falta de carácter administrativo tipificado como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

6.2.2. Que, la servidora civil, EDITHA ROSARIO VILCHEZ VARGAS durante el periodo del 01 de enero del 2023 al 30 de marzo del 2023, incurrió en la falta que contraviene lo prescrito en el Inciso c) del Artículo 126 del Reglamento Interno de los Servidores y Servidores Civiles del Gobierno Regional Junín, la misma que señala "Las ausencias injustificadas por más de (3) días no consecutivos o por más de (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días o más de quince (15) no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, será sujeto a procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo a lo dispuesto por la ley N° 30057 y su reglamento aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, a los trabajadores y servidores bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y Decreto Legislativo N° 728, y sus reglamentos";

6.2.3 Que, en ese sentido, antes de evaluar la presente falta incurrido por el presunto infractor. Tipificado como faltas de carácter disciplinario de acuerdo a lo establecido en el artículo 85 literal (i) de la ley 30057, el cual habría incumplido en ausentarse de forma injustificada a su centro de labores para efectos de poder contabilizar y establecer los días de ausencia por parte de la investigada se tiene 83 día hábiles de inasistencias injustificadas, la misma que se contabiliza desde el 01/ 01/2023 al 30/04/2023, línea del tiempo por el cual se ausento a su centro laboral en el Gobierno Regional Junín; conforme se tiene del grafico siguiente:

MES Y AÑO	DIAS EN QUE INASISTIÓ	FALTAS INJUSTIFICADAS
ENERO – 2023	2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31	22 días





Gobierno Regional Junín

FEBRERO – 2023	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27 y 28	20 días
MARZO – 2023	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 y 31	23 días
ABRIL – 2023	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28	18 días
	<b>TOTAL</b>	<b>83 DÍAS</b>

6.2.4. Que, a través del Reporte N° 30-2024-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 15 de abril del 2024 suscrito por la (e) Unidad de Control de Personal, quien adjuntó la relación de tardanzas y el cálculo de asistencias en enero del 2023 a marzo del 2023;

6.2.5. Que, de lo descrito líneas arriba y con medios probatorios que obran en el expediente, como es, la relación de tardanzas y el cálculo de asistencias del mes de enero del 2023, de la Sede del GORE Junín, se habría corroborado que la presunta infractora, ha incumplido injustificadamente conforme se indica en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, el cual indica que son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o destitución "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...).



6.2.6. En ese sentido, la servidora civil EDITHA ROSARIO VILCHEZ VARGAS, en su condición de Asistente Administrativo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional, bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, por su propia voluntad determinó ausentarse de su centro labores no marcando su asistencia en su centro de labores (falta al centro de labores) desde el 01/01/2023 al 30/04/2023, sin justificación alguna, conforme se corrobora del Reporte N° 30-2024-GRJ/ORAF/ORH/CU, de fecha 15 de abril del 2024, Reporte N° 79-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC de fecha 10 de mayo del 2023 y Reporte N° 28-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 13 de febrero del 2023; que para efectos de poder contabilizar y establecer los días de ausencia por parte de la investigada se tiene ochenta y tres (83) días hábiles de inasistencia injustificada, la misma que se contabiliza desde el 01/01/2023 al 30/04/2023, línea del tiempo por el cual se ausento o su centro laboral;

Por lo tanto, estando a las pruebas antes señaladas, se encuentra fehacientemente acreditado que la servidora incurrió en inasistencias injustificadas, incurriendo en falta prevista;

#### **SÉPTIMO: ANÁLISIS DE LOS DESCARGOS**

Que, de autos se observa que la servidora civil EDITHA ROSARIO VILCHEZ VARGAS, NO ha presentado descargo alguno a la fecha, a pesar de estar debidamente notificada mediante Reporte N° 163-2025-GRJ/ORAF/STPAD de fecha 20 de marzo del 2015 con el Informe de Órgano Instructor; por lo cual no corresponde mayor análisis.

#### **OCTAVO: SOBRE LA SANCIÓN IMPUESTA**



8.1. En principio, en estricta observancia del principio de razonabilidad, el cual es uno de los principios del procedimiento sancionador establecido en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, describe que la aplicación de sanciones debe ser proporcional al incumplimiento calificado como infracción.

8.2. Constituyendo estos últimos presupuestos, la razonabilidad y proporcionalidad, en un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, pues, el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 en el Expediente N° 2192-2004- AA/TC, ha señalado que:

*“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (…)”*



8.3. Es conveniente destacar que, el principio de razonabilidad establecido en el numeral 1.4 del artículo 4 del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece lo siguiente: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

8.4. Además, el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, en su artículo 248° establece que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los principios especiales (...) Razonabilidad, el cual expresa lo siguiente: “Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, debiendo observarse los criterios de graduación”.

8.5. El artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las siguientes condiciones: A) Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. B) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. C) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta. D) Las circunstancias en que se cometió la infracción. E) La concurrencia de varias faltas. F) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta. G) La reincidencia en la comisión de la falta. H) El beneficio ilícitamente obtenido.



8.6. De allí, que para la imposición de sanción, se debe considerar magnitud de la falta incurrida por la servidora EDITHA ROSARIO VILCHEZ VARGAS, así como los medios probatorios en el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario y, encontrándose acreditada la falta, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los citados criterios en base al principio de razonabilidad:

**A) Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos**

**por el Estado:** Se tiene que se afectó el cumplimiento de metas de la Dirección de Trabajo y Empleo, al postergarse las labores y actividades asignadas como Asistente Administrativo, es decir, que durante el periodo de ausencias no realizó labores propias de su cargo que son de vital importancia relacionada a la atención del administrado. Además, afectó directamente al interés jurídico protegido, que está vinculada a proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, ni mucho menos realizó un debido cumplimiento de sus obligaciones al no concurrir a laborar ni justificar debida y oportunamente su ausencia, en el caso de inasistencia injustificada al trabajo, conducta que a todas luces hace insostenible la continuidad de la relación de trabajo.

**B) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** La servidora no ha presentado documento alguno que justifique el motivo de su inasistencia.

**C) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta.** La servidora se desempeñaba como Asistente Administrativo, en el cual requería idoneidad académica y profesional para el cargo, por lo que, tenía plena capacidad de conocer que no debía ausentarse de su centro de labores sin tener permiso y/o licencia correspondiente.

**D) Las circunstancias en que se cometió la infracción.** La servidora se ausentó de su centro de labores cuando mantenía contrato vigente con la Dirección de Trabajo y Empleo.

**E) La concurrencia de varias faltas.** No se advierte esta condición. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el hecho detectado reviste de gravedad, sobre el efecto de su inasistencia, esto es, no justificar su inasistencia a su centro de labores.

**F) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.** La falta administrativa de carácter disciplinaria imputada es de carácter personalísima, no advirtiéndose la participación de más servidores que la ya señalada.

**G) La reincidencia en la comisión de la falta.** No se advierte esta condición.

**H) La continuidad en la comisión de la falta.** La servidora incurrió en falta por comisión de carácter continuado, esto es, a partir de enero del 2023 hasta abril del 2023, sin





tener interés en justificar o subsanar, aunque sea extemporáneamente, sus inasistencias a su centro de trabajo.

**I) El beneficio ilícitamente obtenido.** No se advierte esta condición.

**J) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.** Se evidencia intencionalidad en la conducta, toda vez que, como servidora, tiene conocimiento que no puede ausentarse de su centro de labores sin tener permiso y/o licencia alguna, lo cual es una conducta reprochable.

8.7. Considerando el alcance de lo regulado por el artículo 103° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 91° de la citada ley, y habiéndose verificado que no concurre alguno de los elementos eximentes de responsabilidad; teniéndose presente los criterios señalados en el artículo 87° del citado texto legal, para que la sanción a imponer sea razonable y proporcional a la falta cometida y no gravosa o exagerada.

8.8. En ese sentido, conforme al análisis efectuado por este órgano sancionador, se ha determinado responsabilidad administrativa en la servidora EDITHA ROSARIO VILCHEZ VARGAS, Asistente Administrativo de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario";

8.9. Por todo lo expuesto, por las consideraciones que sustenta la presente resolución, en particular, lo señalado en el Informe de Precalificación y el Informe Final del Órgano Instructor, así como que la falta cometida reviste de gravedad por la magnitud de las ausencias de su centro de labores, corresponde imponer la medida disciplinaria de DESTITUCIÓN, de conformidad con lo regulado en el artículo 88°, literal C) de la Ley N° 30057; por haber incurrido en falta prevista en el literal j) del artículo 185° de la Ley N°30057.

**NOVENO: Los Recursos Administrativos que pueden interponerse contra la resolución de sanción y los plazos para impugnar**

9.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, contra el presente acto procede la interposición de los recursos de reconsideración o de apelación dentro del plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación del presente acto administrativo, los cuales deberán ser presentados ante la propia autoridad que impuso la sanción.

9.2. El recurso de apelación será resuelto por la Dirección de Recursos Humanos, en conformidad con los artículos 89° y 95° de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057 y en concordancia con los artículos 117°, 118° y 119° de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM.





**POR LO TANTO**

En aplicación del artículo 88° literal a) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 102° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** **IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN**, a la servidora civil **EDITHA ROSARIO VILCHEZ VARGAS**, en su condición de ex en su condición de ASISTENTE ADMINISTRATIVO de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín por la FALTA TIPIFICADA por INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS prevista en el literal j) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil

**ARTICULO SEGUNDO:** **DISPONER**, que, a través de la Secretaría General, se notifique la presente Resolución al servidor civil: **EDITHA ROSARIO VILCHEZ VARGAS**, y demás órganos estructurados para su conocimiento y fines consiguientes.

**ARTICULO TERCERO:** **OFICIALIZAR LA SANCIÓN IMPUESTA** al servidor civil, mediante la comunicación del presente, acto resolutivo y el registro de la sanción en su LEGAJO PERSONAL, conforme a lo dispuesto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93°, numeral 93.1) ítem a) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC.

**ARTICULO CUARTO:** **REMITIR** los actuados a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional Junín, previo diligenciamiento de la notificación señalada, proceda a disponer su custodia y archivo del expediente, de acuerdo a lo señalado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", cuya modificación ha sido formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

  
Econ. ROY TOMAS GONZALEZ MAYTA  
GERENTE GENERAL REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

HYO. 20 MAR 2025

  
Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL