



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
N° 005 -2026-GRJ/GRDS

Huancayo, 19 ENE 2026

LA GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 08 -2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 08 de enero del 2026, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, y;

CONSIDERANDO:

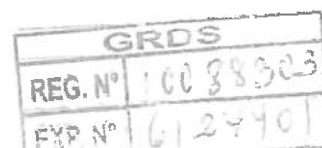
Que, es política del Estado y del Gobierno Regional de Junín, adoptar las medidas correctivas a los actos administrativos irregulares que incurren los servidores civiles de la Administración Pública, a fin de moralizar y mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la sociedad, en el ámbito de su competencia;

Que, mediante Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, y su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidos en los régimen laborales del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionar previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentra vigentes desde el 14 de setiembre del 2014;

Que, por otro lado, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSO "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-216-SERVIR-PE, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

- 1.1 Que, con Reporte N° 070-2025-GRJ-ORAF-ORH-CUC, con asusto de remitir acta de constatación realizado al Sr. JUAN JOSE HUAROC ADRIANO el día 27 de marzo del presente año a horas 11:30 am, en la Gerencia Regional de Desarrollo Social donde se pudo constatar la ausencia del servidor JUAN JOSE HUAROC ADRIANO (contratado permanente 2.1) Asimismo, se pudo verificar a usuarios esperando en su oficina, para que sean atendidos por el trabajador que labora en la oficina mencionado líneas arriba, también se verifico si se había acercado a control de personal, lo cual se verifico que no





Gobierno Regional de Junín



saco número Papeleta de Salida en la Coordinación de Control de Personal como debería ser correcto.

II. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	DIRECCIÓN
JUAN JOSE HUAROC ADRIANO	20042442	COORDINADOR SOCIAL DE PROYECTOS	Av. Jacinto Ibarra 1220/Chilca-Junín

La persona antes determinada, es sujeto del procedimiento disciplinario dado que ostentan la calidad de servidores públicos y mantienen y mantuvieron vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejerció funciones públicas. La individualización de los imputados, permite asegurar los siguientes aspectos de orden procesal:

- Que, el proceso disciplinario se centre contra una persona cierta y determinada y no contra personas ajenas a los hechos o eventuales homónimos.
- Que, se puedan solicitar y dictar si fuere el caso las medidas cautelares antes o durante el proceso disciplinario, así como las sanciones personales que correspondan conforme a la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil.
- Y finalmente, la debida individualización del imputado permite garantizar el derecho constitucional de defensa, que lo ampara como a todo sujeto que es pasible de ser investigado y/o procesado.

III. DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA Y/O REPORTE. LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:

Respecto al hecho que configuraría la presunta falta que habría cometido la funcionaria **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO**:

- 3.1 Que, con Reporte N° 070-2025-GRJ-ORAF-ORH-CUC, con asusto de remitir acta de constatación realizado al Sr. JUAN JOSE HUAROC ADRIANO el día 27 de marzo del presente año a horas 11:30 am, en la Gerencia Regional de Desarrollo Social donde se pudo constatar la ausencia del servidor JUAN JOSE HUAROC ADRIANO (contratado permanente 2.1) Asimismo, se pudo verificar a usuarios esperando en su oficina, para que sean atendidos por el trabajador que labora en la oficina mencionado líneas arriba, también se verifico si se había acercado a control de personal, lo cual se verifico que no saco número Papeleta de Salida en la Coordinación de Control de Personal como debería ser correcto.
- 3.2 Que, según Acta de Constatación, siendo las 11:30 am del día 27-03-2025, la Coordinación de Control de Personal, se constituyó a la Gerencia Regional



Gobierno Regional de Junín



Desarrollo, para realizar la constatación in situ del servidor. En la cual se constata que se realizó, se pudo verificar lo siguiente

IV. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que la investigado **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO** en su condición de Coordinador Social de Proyectos del Gobierno Regional Junín, habrían cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) "Las demás que señale la ley 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 30057, Ley de Servicio Civil	Son faltas de carácter disciplinario que, según sus gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: literal n) El incumplimiento del horario y la jornada de trabajo.
---	--



V. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD

- 5.1 Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos aquellas conductas contrarias a las políticas del Estado. Un sector de la doctrina define el poder sancionador conferido a la Administración como aquel mediante el cual "pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que les son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso".
- 5.2 Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley cometidas en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que se trata de faltas de carácter disciplinario.
- 1.1 En ese sentido, corresponde determinar si existe responsabilidad administrativa por parte del servidor investigado **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO**, quien habría abandonado, su puesto de trabajo el día 27 de marzo del 2025 al promediar las 11:30 am, incumpliendo su horario y jornada laboral, vulnerando de ese modo lo prescrito en el Artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30087, que prescribe que: "Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".
- 1.2 Es así que el "horario de trabajo" es definido como el lapso dentro del cual debe cumplirse la realización de la prestación de servicio por parte del trabajador con indicación de las horas de principio a fin. Es decir el horario de trabajo es el rango fijo de tiempo durante el cual el empleador establece de forma precisa en que momento corresponde trabajar y a qué hora se puede descansar.



Gobierno Regional de Junín



- 1.3 Por su parte la jornada de trabajo, viene a ser el tiempo (diario, semanal, mensual y en algunos casos anual) que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En la administración pública la jornada de trabajo, generalmente se fija de forma diaria o semanal. Ello considerando que la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, en concordancia con el artículo 25 de la Constitución Política fijo un tope a la jornada de trabajo en el sector público, de tal modo las entidades deben observar que sus horarios de trabajo respeten el máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, límite que es aplicable a todos los regímenes laborales.

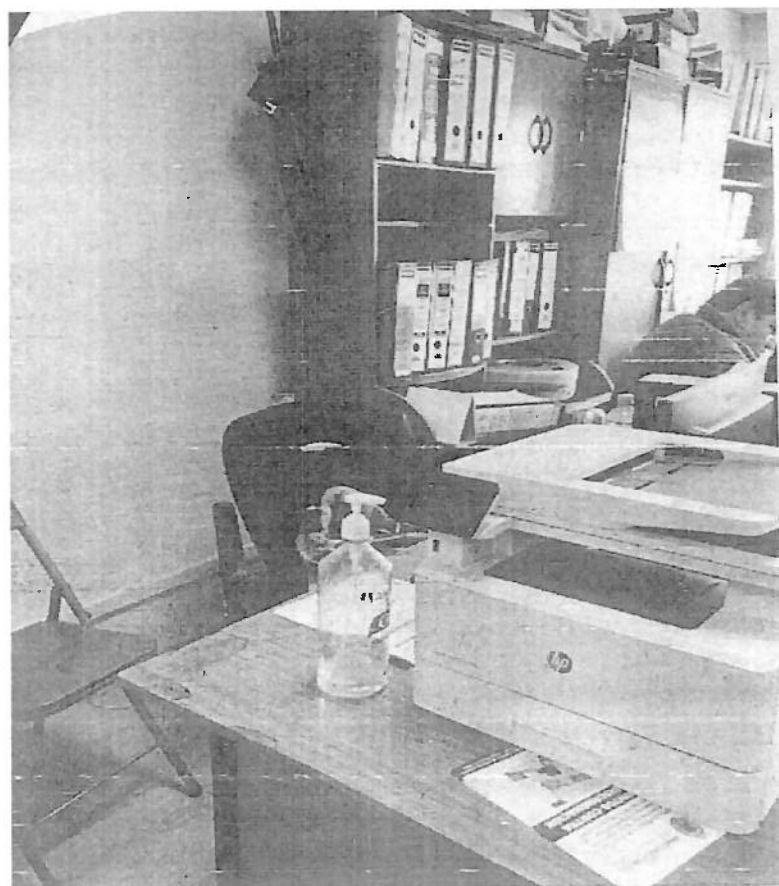
- 1.4 De los documentos obrantes en el presente expediente administrativo se tiene el siguiente:

Según Acta de Constatación En la ciudad de Huancayo, siendo las 11:30 am del día 27-03-2025 la Coordinación de Control de Personal, se constituyó a la Gerencia Regional Desarrollo Social para realizar la constatación in situ de los servidores. De la constatación que se realizó, se verificó la ausencia de su puesta de trabajo del servidor Juan José Huaroc Adriano, toda vez que en su oficina se encontraban usuarios esperando su atención del dicho servidor, asimismo se pregunto a sus colegas de trabajo los mismos que no sabían a donde se fue cabe mencionar que, la Coordinación de Control de Personal, verifico las papeletas de Salidas en coordinación con el Personal de Vigilancia, las mismas que no se encontraron, siendo las 12:10 horas que se da por concluido el Acta de Constatación.





Gobierno Regional de Junín





Gobierno Regional de Junín



II. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico en uso de sus facultades prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería a la funcionario investigado **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO** en su condición de Coordinador Social de Proyectos del Gobierno Regional Junín, quien habría incumplido el horario de jornada laboral; por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057¹.

La sanción que se opta por recomendar este despacho se basa en que el funcionario **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO** tenía plena capacidad de decisión frente a su acción que puedan entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el estado, al no permanecer en su puesto laboral.

III. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

En consecuencia y en concordancia con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 93°, numeral 93.1. Literal b) y el artículo 106° del reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el órgano que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el Órgano Instructor y para el caso de autos se detalla:

NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
JUAN JOSE HUAROC ADRIANO	Coordinador Social de Proyectos	Gerencia Regional General	Sub Dirección de Recursos Humanos

Que, en el caso materia de análisis, se aprecia que el servidor **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO**, hizo abandono de su puesto de trabajo el día 27 de marzo del 2025, al promediar las 11:30 am incumpliendo de ese modo de su horario y jornada laboral.

IV. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Considerando la naturaleza de la presunta falta disciplinaria, carece de objeto pronunciarse sobre la imposición de medida cautelar.

¹ Ley del Servicio Civil





Gobierno Regional de Junín



V. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el investigado puede ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente el cual lo hará al formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determine el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo, el instructor evaluará la solicitud presentada para ello adoptando el principio de razonabilidad y establecerá el plazo de prórroga. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;

Que, si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto;



VI. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD O PRORROGA

Que, conforme a lo señalado en el numeral 16.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015-SERVIR-PE, corresponde a Gerencia regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín, por ser autoridad instructora del presente procedimiento;

VII. 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 servidor 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.



Gobierno Regional de Junín



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: INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra del servidor civil **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO**, en su condición de Coordinador Social de Proyectos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos que se le imputan, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, y conforme a los fundamentos antes expuestos.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución al servidor pública **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO**, en su condición de Coordinador Social de Proyectos del Gobierno Regional Junín así como copias de sus antecedentes que dan lugar al presente procedimiento; en concordancia al Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el presente; a fin de que presente su descargo y anexen las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnabile.

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado a **JUAN JOSE HUAROC ADRIANO**, y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, Y CÚMPLASE

.....
Lic. Lisette Ruiz Rivera
GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

C.c.
Archivo
STPAD/EQR/jamp

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

HYO. 11 8 ENF 2026

.....
Apq. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL (e)