



Gobierno Regional de Junín

O.R.H.	
DOC. Nº	10389675
EXP. Nº	06597553



RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº **130** -2026-GR-JUNIN/ORAF/ORH

Huancayo, 06 ABR. 2026

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL
JUNÍN

VISTOS:

Expediente Administrativo Disciplinario Nº 20-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, el Informe de Órgano Instructor Nº 07-2026-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 12 de marzo del 2026, emitidos al interior del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra del servidor civil **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, quien se desempeña como Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras del Gobierno Regional Junín; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 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 Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº 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 91º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ... "; así mismo, el artículo 102º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88º de la Ley Nº 30057- LSC(...)" y el artículo 115º 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 el " recurso de apelación";

Que, el artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS., ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de





Gobierno Regional de Junín



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, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran 1) Con fecha 02.22.2026 se notifica a la procesada **HUGO VILCAHUAMAN TADEO** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 17.02.2026, se termina la actividad probatoria con el Informe de Órgano Instructor N° 01-2026-GRJUNIN/GRI,3) Con fecha 09.03.2026 se notifica al procesado la Carta N° 003-2026-GRJ/ORAF/ORH, a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 01 -2026-GRJUNIN/GRI;

Que, de los actuados se observa que el Gerente de Infraestructura, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil: **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 02-02-26, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el servidor civil fue debidamente notificado conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N° 057-2025-GRJ/SG, de fecha 02 de febrero del 2026, en el cual el servidor NO presentó su descargo dentro de la fecha que estipula la ley, por lo que se prosigue con el trámite correspondiente;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los documentos que obran en el expediente y NO habiendo hecho descargo de parte del servidor civil, mediante Informe de Órgano Instructor N° 07-2026-GRJUNIN/GRI, de fecha 13.03.26, recomienda la imposición de la sanción de Suspensión sin Goce de Remuneraciones por cinco días en contra de **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, en su condición de Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil;

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 a la ex servidor civil 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;





Gobierno Regional de Junín



II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

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 exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444-Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil **HUGO VILCAHUAMAN TADEO** 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 d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "La negligencia en el desempeño de sus funciones" Esto de conformidad a lo establecido en la Ley N° 30057;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 07-2026-GRJUNIN/GRI del 12.03.2026, señala que el servidor civil **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, en condición de Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras 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 05 días, de conformidad con el último párrafo del literal b) 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, sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 203-2026-GRJ/ORAF/ORH de fecha 16 de marzo del 2026, se notifica al servidor civil: **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, en su condición de Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N°





Gobierno Regional de Junín



07-2026-GRJUNIN/GRI, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

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

Que, al respecto, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario se inició con fecha 02 de febrero del 2026, por tanto, la potestad sancionadora, conforme a la normatividad de la materia, prescribirá al año de iniciado el PAD. En ese sentido, a efecto de cumplir con los plazos establecidos, se emite acto correspondiente;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del expediente, medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario 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, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a al servidor civil **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, es presuntamente "La negligencia en el desempeño de sus funciones", ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

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





Gobierno Regional de Junín



y de la responsabilidad del servidor procesado" en ese sentido corresponde analizar los 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 b) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor procesado, se tiene, los actuados que obran en el expediente, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 521-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también de la Resolución Sub Gerencial de Infraestructura N° 734-2025-GRJUNIN/GRI de fecha 05 de diciembre del 2025, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder.

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

Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases instructiva y sancionadora hasta este momento se han realizado conforme al procedimiento, garantizando así el derecho de defensa de la servidora imputada. 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, 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





Gobierno Regional de Junín



disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

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

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad de la servidora, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal b) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

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 destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesto por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

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

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

Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa





Gobierno Regional de Junín



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

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

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

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

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

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

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

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;

Que, se le atribuye respecto el Ing. **HUGO VILCAHUAMÁN TADEO** tenía pleno conocimiento de la citada disposición, al tratarse de una comunicación oficial dirigida a su despacho, relacionada directamente con las funciones que le son propias como órgano desconcentrado de la Gerencia Regional de Infraestructura.

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103^o 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^o 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,





Gobierno Regional de Junín



señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

Que, con Memorando N° 1818-2026-GRJ/GRI de fecha 24 de marzo del 2026 se remite el descargo presentado por Hugo Vilcahuaman Tadeo presentado mediante Reporte N° 003-2026-GRJ/SGSLO-HVT, de la siguiente manera:

(...)

SOBRE LOS FUNDAMENTOS DE DESCARGO:

Análisis del principio de tipicidad

Sobre el particular, el artículo 92° del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, señala que la potestad disciplinaria se rige por los principios regulados dentro del artículo 230 de la LPAG.

Analógicamente el artículo 230 de la LPAG expresa de forma taxativa dentro de su artículo 4° que solo constituyen conductas sancionables dentro de sede administrativa las previstas expresamente en normas con rango de ley, siempre que se tipifique de forma expresa, sin interpretaciones extensivas o analógicas.

Empero lo mencionado, se me atribuye responsabilidad administrativa por negligencia en el ejercicio de mis funciones por no haber respondido en el plazo de cuatro días a una solicitud realizada por el superior jerárquico al que mi persona como Sub Gerente se encuentra adscrito.

Debes lo mencionado, se me atribuye responsabilidad administrativa por negligencia en el desempeño de sus funciones. Es decir que se busca sancionar al servidor o funcionario que actúa de forma negligente en el desempeño de sus funciones. Al respecto SERVIR ha establecido parámetros de vinculación respecto de la falta que se me atribuye, siendo uno de estos el esgrimido en el numeral 18 de la Resolución de Sala Plena n° 001-2023-SERVIR/TSC de fecha 15 de agosto del 2023.

- a) *En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan, desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.*

In comento se atribuye como funciones aquellas que se encuentren en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad o que asignen funciones. Es decir que se encuentra responsabilidad administrativa siempre que se incumplan funciones asignadas al contrato, sensu se me busca sancionar por responder fuera del plazo otorgado un requerimiento de información sin que, previamente se me haya asignado como función específica el emitir información sobre el estado situacional de proyectos al superior jerárquico.

Ergo a lo mencionado la conducta identificada no se subsume a la tipicidad que busca sancionar el literal d) de la Ley 30057 por cuanto esta sanciona funciones relacionadas directamente con el cargo ocupado, siempre que se encuentren establecidas de forma específica dentro de alguna norma, instrumento de gestión entre otros máxima si el MOF del Gobierno Regional de Junín refiere en su literal l) Otras que le encargue el jefe inmediato haciendo un claro énfasis a las funciones asignadas por el jefe inmediato mas no un mero requerimiento.

(...)





Gobierno Regional de Junín



ANÁLISIS DE LA CONDUCTA IMPUTADA

Sobre la conducta imputada, se me atribuye el hecho de no respetar el plazo de cuatro días para remitir la información solicitada mediante requerimiento de información con Memorando Múltiple 107-2025-GRJ/GRI de fecha 14 de octubre del 2025 a la Gerencia Regional de Infraestructura. Sin embargo no se ha tomado en cuenta que dentro del código de plaza N° 078 del MOF del Gobierno Regional Junin, se asignan funciones y deja a disposición la posibilidad de asignar más de las reguladas.

En tanto todas las 11 funciones hacen referencia específica a las labores que realizara dentro del cargo ocupado, siendo la función doce la que dice Otras que le encargue el Gerente Regional de Infraestructura.

En ese sentido debe tomarse en cuenta que esta última hace referencia a funciones que se le designen el cargo ocupado, sin embargo lo solicitado mediante memorando dice de forma expresa: "Por lo que solicito a su despacho la información requerida BAJO RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL". Contextualmente se trata de un requerimiento de información mas no de una designación de una función específica que dé pie a la imposición de una sanción disciplinaria por negligencia en el cumplimiento de las funciones porque un memorando que requiere información no es igual a uno que designe de forma expresa una nueva función que al ser incumplida dé como resultado una negligencia funcional.

Más aun cuando el memorando cursado a mi persona está dotado de un contenido estrictamente de requerimiento de información, pero no de designación de una nueva función, reforzada mi postura con los fundamentos vinculantes que ha establecido SERVIR en la Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC de fecha 15 de agosto del 2023. A prima facie, la conducta identificada que habría cometido mi persona no se encuentra como función específica dentro de algún documento que sirva como sustento para determinar que mi persona ha incumplido una función. En todo caso mi persona ha incumplido un plazo para remitir una información requerida. Pero no una función determinada y/o especificada como lo exige SERVIR por lo que la conducta no se subsume a la tipicidad que encausa al artículo 85 literal d) de la Ley 30057.



Que, del análisis integral de los antecedentes, los hechos imputados y los argumentos de descargo formulados por el investigado, se arriba a las siguientes conclusiones: Se encuentra plenamente acreditado que mediante Memorando Múltiple N° 107-2025-GRJ/GRI, de fecha 14 de octubre de 2025, el Gerente Regional de Infraestructura dispuso expresamente a las Sub Gerencias entre ellas la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras la remisión de información técnica dentro de un plazo perentorio de cuatro (4) días, bajo responsabilidad administrativa y funcional. Dicho requerimiento no constituye un acto meramente referencial o facultativo, sino una orden funcional emitida por el superior jerárquico en el marco de las competencias de dirección y supervisión, revestida de carácter obligatorio;

Que, de los medios probatorios obrantes en el expediente, específicamente del Reporte N° 5271-2025-GRJ/GRI/SGSLO, se acredita que el investigado cumplió con remitir la información solicitada recién el día 21 de octubre de 2025, excediendo el plazo otorgado. En consecuencia, se configura un incumplimiento objetivo del mandato administrativo en cuanto a la oportunidad de su ejecución, lo que evidencia una actuación tardía en el ejercicio de sus funciones;

Que, respecto al argumento de defensa basado en el principio de tipicidad, en el cual el investigado sostiene que el requerimiento de información no constituye una función previamente asignada, corresponde precisar que, conforme a la normativa del



Gobierno Regional de Junín



Servicio Civil y a los criterios interpretativos del Tribunal del Servicio Civil, las obligaciones funcionales no se restringen únicamente a aquellas descritas taxativamente en documentos de gestión como el MOF, sino que comprenden también aquellas tareas, encargos o disposiciones emitidas válidamente por el superior jerárquico en el ejercicio regular de sus atribuciones;

Que, en ese sentido el literal l) del MOF del Gobierno Regional Junín (Plaza N.º 078) establece expresamente como función: "Otras que le encargue el Gerente Regional de Infraestructura", lo cual habilita la asignación de tareas específicas, como es el caso del requerimiento de información materia de análisis. Por tanto, no resulta jurídicamente sostenible la distinción planteada por el investigado entre "requerimiento" y "asignación de funciones", en tanto ambos constituyen manifestaciones del poder de dirección que generan obligaciones funcionales exigibles;

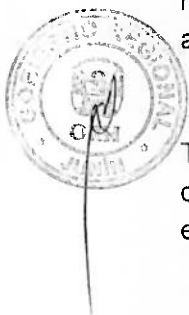
Que, el incumplimiento del plazo otorgado para la remisión de información, en un contexto en el que dicha información era necesaria para el desarrollo de una sesión ordinaria del Consejo Regional, evidencia una conducta carente de diligencia en el desempeño de funciones. Este comportamiento se subsume en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 Ley del Servicio Civil, referida a la negligencia en el desempeño de funciones, en tanto se verifica un actuar tardío que afecta la eficacia y oportunidad del servicio público;

Que, se debe considerar que el principio de eficacia, previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil, impone a los servidores públicos el deber de cumplir sus funciones con oportunidad y eficiencia, lo cual no ha sido observado en el presente caso;

Que, los argumentos de defensa expuestos por el investigado **NO LOGRAN DESVIRTUAR LA IMPUTACIÓN EFECTUADA**, toda vez que se sustentan en una interpretación restrictiva del principio de tipicidad que no se condice con el marco normativo aplicable ni con la doctrina administrativa vigente. Por el contrario, se ha verificado que el investigado tenía pleno conocimiento del requerimiento, del plazo otorgado y de las consecuencias de su incumplimiento, sin que haya acreditado causa justificada que explique la demora incurrida;

Que, en mérito a lo expuesto, se concluye que el investigado **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, en su condición de Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras del Gobierno Regional Junín, ha incurrido en responsabilidad administrativa disciplinaria al haber actuado con negligencia en el desempeño de sus funciones, al no cumplir oportunamente con el requerimiento efectuado por su superior jerárquico, configurándose la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N.º 30057;

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87º y 91º de la Ley Nº 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;





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. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el caso de autos que la ausencia injustificada a laborar por más de tres días, reviste una especial gravedad irreparable a la administración de justicia; sin embargo, la infracción cometida no ha sido continuada;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; siendo así este **órgano sancionador recomienda SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DIAS.**

Que, en consecuencia, en aplicación de los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, presunción de licitud y razonabilidad, **El órgano sancionador se aparta de las recomendaciones del órgano instructor, (...) en concordancia al Artículo 114° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM, motivando adecuadamente su decisión de apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, conforme a lo previsto en el artículo 114° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;**

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";





Gobierno Regional de Junín



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

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

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

VIII. TIPO DE SANCION:

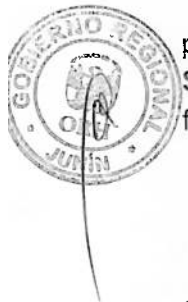
Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y considerando la sanción propuesta por el órgano instructor, corresponde **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, a la servidora civil por los fundamentos antes expuestos;

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 Gerencial Regional de Infraestructura N° 020-2026-GR-JUNÍN/GRI, de fecha 20.01.2026, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil y que con Carta N° 203-2026-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 16.03.2026, se notificó al servidor civil: **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**; por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.





Gobierno Regional de Junín



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 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.



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



Gobierno Regional de Junín



- 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 DOS (02) DÍAS al servidor civil: **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, en su condición de Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras del Gobierno Regional Junín, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER OFICIALIZAR LA SANCIÓN IMPUESTA al servidor civil, mediante la comunicación del presente, acto resolutorio contenida en la presente resolución, sea notificada a la sub Dirección de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para 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.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución al servidor civil **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de (15) días hábiles; a fin de que presente los recursos administrativos que considere necesarios para su legítima defensa.

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución y todos sus antecedentes, así como los cargos de notificación debidamente diligenciada al servidor civil: **HUGO VILCAHUAMAN TADEO**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
STPAD/EQR/jace

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

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

HYO. 07 ABR 2026

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