



Gobierno Regional de Junín

G.R.I.	
REG. N°	11021849
EXP. N°	06690131



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
N° 478 -2026-GRJ/GRI

Huancayo, 11 SEP 2026

EL GERENTE REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 368 -2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 03 de setiembre 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 comprendidas 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;

Que, con Reporte N° 294-2025-GRJ-ORAF-ORH-CUC con asunto de Remitir acta de constatación, con fecha 17 de noviembre del 2025, emitido por la Lic. Roció Vilca Nonalaya de la Unidad de Control de Personal Gobierno Regional Junín, que en merito al documento de referencia, remite el ACTA DE CONSTATACIÓN realizado el día de hoy 17/11/2025 a horas 16:04 a los servidores CAS de la Sub Gerencia de Estudios, así mismo debo informar que habiendo revisado las papeletas de salidas, las mismas que no se encontraron, para lo cual se adjunta lo siguiente.





Gobierno Regional de Junín



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

NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	DIRECCIÓN
BITRON VILCAPOMA DANY	70301691	TÉCNICO EN INGENIERÍA I	JR. INTEGRACIÓN N° 263 - CHILCA

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.



II. DESCRIPCIÓN 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 **BITRON VILCAPOMA DANY**:

- 2.1 Que, según la Acta de Constatación dada en la ciudad de Huancayo, siendo las 16:04 pm, del día 17 de noviembre del 2025 la coordinación de Control de Personal, se constituyó a la Sub Gerencia de Estudios- 609, para realizar la constatación in situ de los servidores.
De constatación que se realizó, se pudo verificar lo siguiente:
La ausencia de los Servidores CAS Bitron Vilcapoma Dany y Torres Yfresca Wendi Ema, quienes no se encontraban en su lugar de trabajo, también así cabe mencionar que la, Coordinación de Control de Personal, Verifico las papeletas de Salida en coordinación con el Personal de Vigilancia, las mismas que no se encontraron las papeletas de salida, siendo las 4:06 pm horas, se da por concluido el Acta de Constatación.
- 2.2 Que Según el Memorando N° 44-2025-GRJ-ORAF-ORH/CUC, con asunto de remitir acta de Constatación, que por medio del presente se remite el Acta de Constatación del personal CAS realizado el día 17/11/2025; quienes son



Gobierno Regional de Junín



personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 Contrato Administrativo de Servicio-CAS, del día 17 de noviembre de 2025, solicitados por su jefe inmediato el Ing. Frank Gonzales Quispe.

III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que el investigado BUITRON VILCAPOMA DANY en su condición de Técnico en Ingeniería I del Gobierno Regional de Junín, Habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el **literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, "Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

Artículo 85: literal n) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil	Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: literal n) El incumplimiento del horario y la jornada de trabajo.
---	--

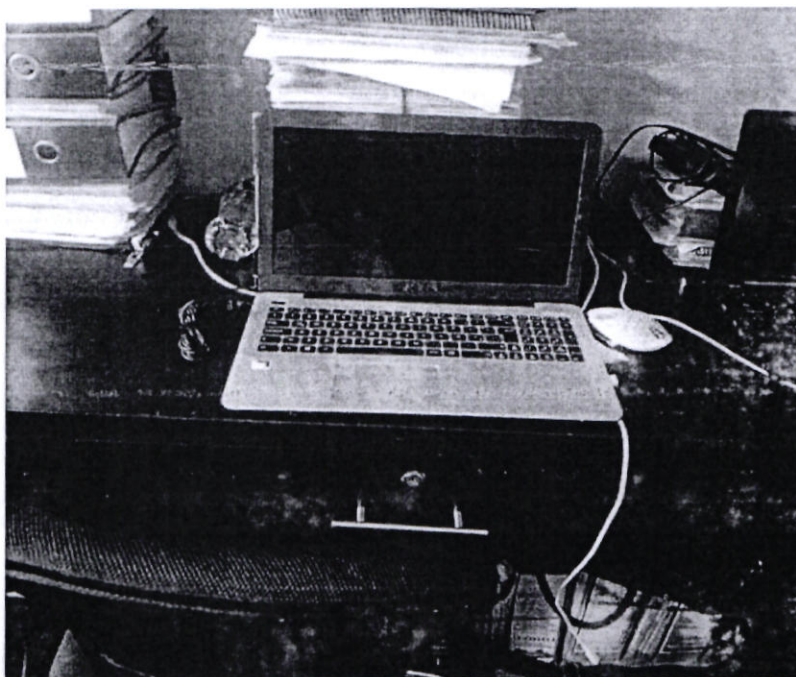
IV. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD.



- 4.1 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".
- 4.2 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.
- 4.3 En ese sentido, corresponde determinar si existe responsabilidad administrativa por parte del servidor investigado BUITRON VILCAPOMA DANY, personal bajo la modalidad CAS, no fue ubicado en su oficina durante la visita inopinada, hecho que amerita abandono de puesto de trabajo a las 04:04 pm del día 17 de noviembre del 2025, 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**".



Gobierno Regional de Junín



17 de noviembre de 2025, 4:04 p. m.

IMG20251117160403.JPG

Sin información de ubicación



- 4.4 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.
- 4.5 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.

V. 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



Gobierno Regional de Junín



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 al funcionario investigado **BITRON VILCAPOMA DANY** en su condición de Técnico en Ingeniería I del Gobierno Regional de Junín, quien habría incumplido las funciones inherentes a su respectivo cargo; 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 al funcionario **BITRON VILCAPOMA DANY** tenían plena capacidad de decisión frente a su acción que puedan entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el estado.

VI. 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	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR
BITRON VILCAPOMA DANY	TÉCNICO EN INGENIERÍA I	Sub Gerencia Regional de Infraestructura	Sub Dirección de Recursos Humanos



VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

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

VIII. 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;

¹ Ley del Servicio Civil



Gobierno Regional de Junín



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;

IX. 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 instructiva del presente procedimiento;

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 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 idem.

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 la servidora civil **BITRON VILCAPOMA DANY** en su condición de Técnico en Ingeniería I del Gobierno Regional de 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 Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución al servidor pública **BITRON VILCAPOMA DANY** en su condición de Técnico en Ingeniería I del Gobierno Regional





Gobierno Regional de Junín



de 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 anexas 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 **BUITRON VILCAPOMA DANY**, y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
ING. FRANK GONZALES QUISPE
GERENTE REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA

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. 14 SEP 2023

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