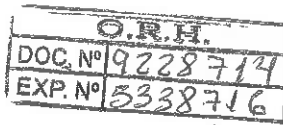




Gobierno Regional Junín



RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N° 222 2025-GRJ/ORAF/ORH

Huancayo, 10 JUN. 2025

EL SUB DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

Informe del Órgano Instructor N.º 001-2025-GRJ-CR/SE, de fecha 07 de mayo de 2025; descargo de la servidora civil Orihuela Pretel Lesli Nicolasa, de fecha 16 de abril de 2024; Resolución del Órgano Sancionador N.º 01-2025-GRJ/CR/SE, de fecha 11 de abril de 2025; Informe de Precalificación N.º 117-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, de fecha 31 de marzo de 2025; y demás documentos obrantes en el expediente; y;

CONSIDERANDO:

Que, la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V, el nuevo diseño de régimen disciplinario y procedimiento sancionador en el sector público, en cuanto a su vigencia, la Undécima disposición complementaria transitoria del reglamento general de referida Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la ley del servicio civil, entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;



I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL:

La servidora civil, **ORIHUELA PRETEL LESLIE NICOLASA**, en su condición de Asistente Administrativo de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional del Gobierno Regional Junín;

II. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Que, con Reporte N° 27-2024-GRJ-ORAF-ORH/UC, de fecha 11 de abril del 2024, mediante el cual la Bach. Maribel G. Reyes Ruiz de la Unidad de Control de Personal remite al Abog. Ronald Félix Bernardo en calidad de Sub Director de Recursos Humanos informando la relación de servidores que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de marzo del 2024, los mismos que llegaron más de 3 veces tarde a su centro de trabajo. En esa misma línea, detalla que la servidora doña: **ORIHUELA PRETEL LESLIE NICOLASA**, el mes de marzo, habría llegado



Gobierno Regional Junín



tarde los siguientes días: 07,08,14,15,20,22 y 27 del año 2024. Se tiene evidencia de la falta, según el reporte remitido por la unidad de control;

III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA:

Que, mediante Reporte N°27-2024-GRJ-ORAF-ORH/UC, de fecha 11 de abril del 2024, la Coordinadora de Control de Personal remitió la relación de faltas y tardanzas correspondientes a los meses de marzo de 2024;

Que, en este caso, se imputa a la servidora **ORIHUELA PRETEL LESLIE NICOLASA**, en su condición de Asistente Administrativo de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional del Gobierno Regional Junín, la falta de "incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario", según lo establece el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional Junín;

Que, el Expediente Administrativo Disciplinario N° 117-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD contiene los documentos y medios probatorios que respaldan la imputación formulada. Estos elementos serán analizados y valorados cuidadosamente a lo largo del procedimiento, considerando que la responsabilidad administrativa disciplinaria exige que los servidores civiles respondan por las faltas tipificadas en la normativa vigente, cometidas en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de sus obligaciones como parte del servicio público;

Que, se tiene el Récord de Récord de Tardanzas de la servidora **ORIHUELA PRETEL LESLI NICOLASA** durante marzo del 2024:

N°	FECHA	HORA DE INGRESO
01	07/03/2024	08:05
02	08/03/2024	08:01
03	14/03/2024	08:06
04	15/03/2024	08:07
05	20/03/2024	08:04
06	22/03/2024	08:01
07	27/03/2024	08:01
		TOTAL: 25

SIENDO UN TOTAL DE 25 MINUTOS

INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 117-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, de fecha 31 de marzo del 2025, mediante el cual se recomienda el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra **ORIHUELA PRETEL LESLIE NICOLASA**, en su condición de Asistente Administrativo de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional del Gobierno Regional Junín por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 01-2025-GRJ/CR/SE de fecha 11 de abril de 2025, se instaure el Procedimiento Administrativo disciplinario, contra la servidora civil **ORIHUELA PRETEL LESLI NICOLASA**;

IV. DESCARGO DE LA INVESTIGADA:

Que a través del escrito de fecha 16 de abril del 2025, la servidora civil, **Orihuela Pretel Leslie Nicolasa**, realiza su descargo correspondiente:

- (...) **Sobre la prescripción para iniciar procedimiento administrativo.**
Cuarto. - Que, en esa congruencia la falta que se imputa es del MES DE MARZO DEL 2024; y que habría llegado tarde los días 07,08,14,15,20,22 y 27 del año 2024. Es decir, **con fecha 04 de abril del 2024 y con Memorando N° 419-2024-GRJ-DIRCETUR/DG**, el Director Regional de Comercio Exterior y Turismo; remite al Sub Director de Recursos Humanos, las tarjetas originales de control de asistencia y aporte mensual de la recurrente (...)

Quinto. - En esa congruencia, si bien los hechos de contingencia han ocurrido del 07 al 27 de marzo del 2024; el conocimiento mediante documento idóneo fue con fecha 04 de abril del 2024 al Mg. Ronald Félix Bernardo Sub Director de Recursos Humano, el MEMORANDO N° 419-2024-GRJ-DIRCETUR/DG; en merito a la "comunidad de la prueba", (fecha y funcionarios de competencia toman de conocimiento de los hechos). Siendo ello así; si realizamos el control de plazos por los (01) año; contados desde el 04 de abril del año 2024, que tomo conocimiento recursos humanos de las presuntas faltas; culminaría y/o vence el 04 de abril del 2025. En ese análisis a la fecha se ha superado los 07 días desde que tomo en conocimiento Recursos Humanos; en consecuencia, en este extremo corresponde la prescripción sobre las presuntas faltas cometidos por la recurrente. En ese razonamiento el "El principio de legalidad impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley", y, por ende, vulnera el debido procedimiento administrativo (...).

RESPUESTA: Se ha señalado que los hechos imputados habrían ocurrido en el mes de marzo de 2024, específicamente los días 07, 08, 14, 15, 20, 22 y 27, y que el conocimiento formal de estos hechos por parte del Subdirector de Recursos Humanos se dio mediante el Memorando N.º 419-2024-GRJ-DIRCETUR/DG, de fecha 04 de abril de 2024, documento mediante el cual se remitieron las tarjetas de control de asistencia. Con ello, se sostiene que el plazo de prescripción para iniciar procedimiento administrativo disciplinario sería de un (01) año contado desde dicha fecha, y que a la fecha de emisión del presente ya habrían transcurrido más de siete días, excediéndose el plazo para iniciar el procedimiento. **Sin embargo, dicha interpretación no resulta aplicable al caso en concreto**, debido a que: Del análisis del Informe de Precalificación N.º 117-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, se





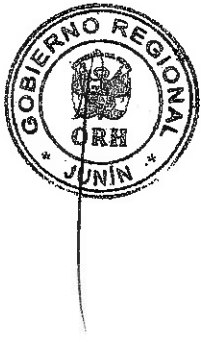
Gobierno Regional Junín



verifica que los hechos materia de imputación corresponden al periodo en que la investigada se desempeñaba como Asistente Administrativo en la Oficina de Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional, y no a su anterior labor en la DIRCETUR. Esto se encuentra plenamente corroborado por el Informe Escalonario N.º 92-2025-GRJ/ORAF/ORH/CEP, el cual precisa que la investigada fue asignada a la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional mediante Memorando N.º 139-2024-GRJ/ORAF/ORH, con fecha de inicio el 05 de marzo de 2024;

En tal sentido, las imputaciones no se derivan del Memorando N.º 419-2024-GRJ-DIRCETUR/DG, ni corresponden al periodo anterior al 05 de marzo de 2024, sino que se sustentan en el Reporte N.º 27-2024-GRJ-ORAF/ORH/CUC, de fecha 11 de abril de 2024 (ver folio 11), en el cual se detallan los días de tardanza registrados, 07,08,14,15,20,22 y 27 de marzo de 2024 (ver folio 05,06 y 10). Dicho reporte fue emitido ya dentro del periodo en que la investigada laboraba en la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional;

En consecuencia, la competencia para iniciar el procedimiento y el órgano instructor responsable corresponde a la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional, y no a la DIRCETUR. Por lo tanto, el cómputo del plazo de prescripción debe efectuarse desde el momento en la entidad toma conocimiento de los hechos, lo cual ocurrió con el Reporte N.º 27-2024-GRJ-ORAF/ORH/CUC, de fecha 11 de abril de 2024;



A la fecha, el procedimiento se ha iniciado dentro del plazo legal de un (01) año, conforme a lo establecido en la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil y su reglamento. En ese sentido, debe considerarse que el 11 de abril de 2025 la investigada fue válidamente notificada mediante la Constancia de notificación de la Resolución N.º 174-2025-GRJ-SG, documento en el cual la investigada plasmó su firma en señal de conformidad con la notificación;

Por tanto, NO CORRESPONDE DECLARAR LA PRESCRIPCIÓN ALEGADA, ni puede considerarse vulnerado el principio de legalidad ni el debido procedimiento, toda vez que la investigación se ha iniciado dentro de los plazos y con base en documentos e imputaciones emitidas por el órgano competente;

- (...) Sobre la falta de notificación y la vulneración del debido procedimiento administrativo y derecho de defensa: Octavo. -Que, cualquier disposición legal sobre derechos, limitaciones o restricción en materia laboral, y en el presente caso la Ley de Servicio Civil. Ley N° 30057 y el Reglamento Interno de los Servicios Civiles del Gobierno Regional de Junín. Deben ser notificados al interesado para que en cualquier momento se pueda ejercer su derecho a la tutela jurisdiccional, consecuentemente no se vulnere el debido procedimiento administrativo y el derecho a la defensa. Noveno.- Que, en este extremo no se ha notificado el conocimiento el Reglamento Interno de los Servicios Civiles del Gobierno Regional de Junín, en merito a la comunidad de la prueba, configurándose la notificación valida en el procedimiento administrativo, en consecuencia, se vulnera el debido



Gobierno Regional Junín



procedimiento administrativo y el derecho a la defensa en conformidad al numeral 16.1 del artículo 16° de la Ley 27444 "eficacia del acto administrativo" y el numeral 18.1 del artículo 18° Ley 27444 "obligación de notificar" (...).

Respuesta: En relación con el argumento referido a la supuesta falta de notificación del Reglamento Interno de los Servicios Civiles del Gobierno Regional de Junín, que se sostiene como causa de vulneración al debido procedimiento administrativo y al derecho de defensa, corresponde precisar lo siguiente:

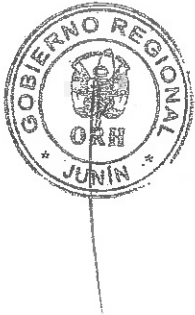
la servidora investigada **tiene la obligación de conocer las disposiciones normativas internas de la entidad pública a la que pertenece**, como parte de su deber funcional. Esta obligación no se deriva exclusivamente de una notificación formal, sino del principio general de diligencia que rige el actuar del servidor público. En ese sentido, **la sola alegación de desconocimiento del Reglamento Interno no configura excusa válida ni eximente de responsabilidad administrativa**, según reiterada jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil (SERVIR);

Conforme lo establece el propio SERVIR en la **Resolución de Sala Plena N.° 001-2021-SERVIR/TSC**, el desconocimiento de la norma interna **no exonera de responsabilidad al servidor**. En dicha resolución se establece que: *"El desconocimiento de las normas internas de la entidad no exime de responsabilidad al servidor civil, en tanto se presume su conocimiento por tratarse de normas de carácter público y accesibles. Asimismo, el servidor tiene el deber funcional de actuar con diligencia e informarse sobre las normas que regulan sus funciones y conducta."*;

Debe resaltarse que el **Reglamento Interno de los Servicios Civiles del Gobierno Regional de Junín tiene carácter público y está publicado en la página web institucional**, lo que permite su acceso irrestricto a todo el personal y a la ciudadanía en general. Por tanto, se presume legalmente su conocimiento, más aún cuando la servidora fue objeto de un proceso de **inducción al momento de su reincorporación laboral por mandato judicial**, en el cual se les brindó información clara respecto a sus deberes, derechos y las normas internas que regulan su desempeño;

Por lo tanto, **no se ha configurado vulneración alguna al debido procedimiento ni al derecho de defensa de la servidora**, ya que esta contaba con los medios y oportunidades razonables para conocer y aplicar el Reglamento Interno. Pretender lo contrario sería desnaturalizar la responsabilidad objetiva que recae sobre todo servidor público en el ejercicio de su función;

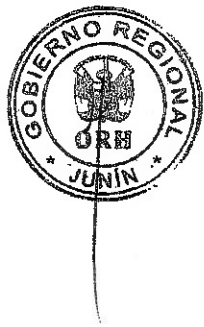
- (...) **Sobre la falta de motivación en la resolución** Undécimo. - Ahora bien, sin perjuicio de resolver los fundamentos a favor de la recurrente señalo que el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe ser debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. Asimismo, el artículo 6° del TUO de la Ley 27444, señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una





relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. En esa orden de ideas en la presente RESOLUCION DIRECTORAL N° 01-2025-GRJ-CR/SE, se aduce tardanzas del mes de marzo del 2024; y luego en la parte sustancial deduce los hechos de febrero del 2024. Siendo esto una contradicción total a los hechos imputados y la correlación de los hechos; es decir no se acredita la falta cometida, a saber, que viola la motivación, (1) la corroboración de los hechos en los informes emitidos, (2) la congruencia de los hechos y de los actos supuestamente cometidos, como es de verse en el extracto siguiente (vista 2);

Respuesta: La afirmación sobre la supuesta falta de motivación en la Resolución Directoral N° 01-2025-GRJ-CR/SE es incorrecta, ya que del análisis del contenido de dicha resolución se evidencia con claridad que las imputaciones formuladas están referidas específicamente a las tardanzas injustificadas ocurridas en el mes de marzo del 2024, siendo estos hechos debidamente acreditados mediante los reportes de control de asistencia, informes emitidos por el área correspondiente y demás medios probatorios incorporados al procedimiento. En tal sentido, no existe contradicción alguna entre los hechos imputados y los fundamentos de hecho y derecho que sustentan la resolución, ya que el acto administrativo expone los hechos probados, los fundamentos aplicables y la justificación concreta que sustenta la decisión, descartándose cualquier vulneración al principio de congruencia o al derecho de defensa de la administrada;



SE ADJUNTA VISTA 2 RESALTADO:

Vista (2)

Horario de trabajo:
El horario de trabajo es el siguiente:
De LUNES a VIERNES
Hora de Ingreso : 08:00 horas
Hora del Refrigerio : Su duración es de noventa (90) minutos.
período que debe ser utilizado dentro del periodo comprendido entre las 12:45 horas, hasta las 14:45 horas; es decir, el servidor o servidor civil que sale a las 12:45 horas debe retornar a las 14:15, y el que sale a las 13:15 horas debe retornar máximo a las 14:45 horas.
Hora de Salida : 17:30 horas.

Que, habiéndose determinado el horario de trabajo de la institución, ésta Secretaría Técnica procedió a revisar el Reporte N° 27-2024-GRJ-ORAF-ORH/UC, suscrito por la (e) Unidad de Control de Personal, quien adjunta la Relación de Tardanzas los servidores, con exceso de tres o más TARDANZAS en marzo del 2024, documento que evidencia la siguiente información:

RELACION DE TARDANZAS Y FALTAS DE FUNCIONARIOS QUE TIENEN DE TRES A MÁS EN MARZO DEL 2024.

APellidos y NOMBRES	MARZO	OBSERVACIONES
Díaz, Pretel	07	Registra tardanzas las fechas de 07, 08, 14, 15, 20, 22 y 29 febrero del 2024

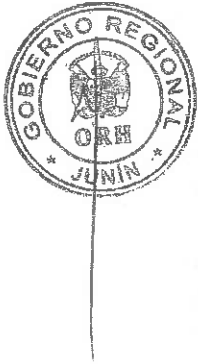
- (...) **Sobre la vulneración de los principios de non bis in ídem** Decimotercero. -Que, mediante RESOLUCION DIRECTORAL N° 01-2025-GRJ-CR/SE, se imputa a la recurrente, el inciso n) del Artículo 85° sobre faltas de carácter disciplinario "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"; subsumiendo el inciso b) del artículo 126° del Reglamento Interno de los Servicios Civiles del Gobierno Regional de Junín.



"Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario".

En ese extremo se está construyendo ilegalmente y arbitrariamente normas con dolo atípico contrario a los derechos fundamentales constitucionales; a saber, que las tardanzas al Centro de labores son sancionadas con el descuento respectivo; es decir reciben la sanción inmediata y oportuna el cual está encargada por la Unidad de Control de Personal y no pueden ser sancionados por segunda vez tipificados como falta administrativa, conllevando la vulneración de los principios de NON BIS IN IDEM;

Respuesta: Respecto a la supuesta vulneración del principio **non bis in idem**, es preciso señalar que dicho principio, que prohíbe sancionar dos veces por el mismo hecho, **no resulta aplicable en el presente caso**, ya que el descuento por tardanzas y la sanción disciplinaria derivada de un procedimiento administrativo tienen **naturaleza, objetivos y consecuencias diferentes**. El descuento por tardanza es una medida de carácter **remunerativo y automático**, cuyo fin es ajustar el pago del trabajador al tiempo efectivamente laborado, sin constituir una sanción disciplinaria en sentido estricto. En cambio, el procedimiento administrativo disciplinario tiene una **finalidad correctiva**, orientada a preservar el buen funcionamiento del servicio público y el cumplimiento del deber de diligencia por parte del servidor. En ese sentido, el Tribunal del Servicio Civil (SERVIR) ha establecido, **"el descuento por tardanza no constituye una sanción disciplinaria"**, y que su existencia **"no impide el inicio de un procedimiento disciplinario cuando dichas tardanzas son reiteradas y afectan el normal desarrollo de las funciones del servidor"**. Por tanto, no existe vulneración del citado principio, y el procedimiento disciplinario iniciado tiene pleno sustento legal y jurisprudencial;



Por lo tanto, de conformidad con el artículo 126° del Reglamento Interno de Trabajo, que establece que constituye falta disciplinaria "incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario", la servidora **ORIHUELA PRETEL LESLI NICOLASA** resulta pasible de responsabilidad por no haber llegado puntualmente a su centro de labores. En efecto, las evidencias corroboran que la servidora incurrió en un incumplimiento del horario de trabajo, lo que justifica la apertura del proceso disciplinario correspondiente;

V. PLAZO PARA PRESENTAR LOS DESCARGOS:

Que, conforme a lo establecido en el artículo 111° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, **"El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad de que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que considere convenientes. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada y establecerá el plazo de la prórroga. Si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo ejercer su defensa."**;



Gobierno Regional Junín



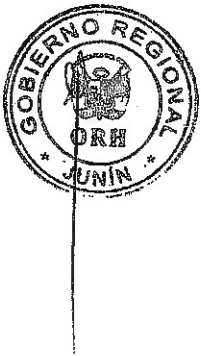
Que, la AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR LOS DESCARGOS:

De acuerdo con lo señalado en el artículo 106° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, es la autoridad del órgano instructor la encargada de conducir la fase instructoria del procedimiento, la cual comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria del servidor, así como la recepción de los descargos, la solicitud de prórroga y demás actuados hasta la emisión del informe final;

Que, con INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N.° 001-2025-GRJ-ORAF, de fecha **07 de mayo de 2025**, el órgano instructor recomienda al órgano sancionador la imposición de la sanción de **amonestación escrita**;

Conforme al Acta de Diligencia de Informe Oral en el Procedimiento Administrativo Sancionador (PAD), de fecha 06 de junio de 2025, se tiene lo siguiente: Al iniciar el informe oral, la servidora civil manifestó que la potestad sancionadora del Estado habría prescrito en el presente expediente administrativo. Asimismo, indicó que es madre soltera, que reside en el distrito de Pilcomayo y que su menor hijo estudia en una institución educativa ubicada a cinco cuadras de su domicilio, razón por la cual habría llegado tarde los días imputados en el presente procedimiento administrativo;

El Subdirector de Recursos Humanos, Lic. Juan Joseph Chávez Sánchez, en su calidad de órgano sancionador, solicitó el expediente y verificó las fechas relativas a la prescripción. Consta a fojas 11 del expediente el Reporte N.° 27-2024-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 11 de abril de 2024, mediante el cual la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la relación de tardanzas correspondientes al mes de marzo de 2024. Asimismo, obra a fojas 48 del expediente que la investigada fue válidamente notificada el día 11 de abril de 2025. En consecuencia, se corrobora que no existe la prescripción alegada por la procesada;



VI. LA FALTA INCURRIDA Y NORMA JURÍDICA VULNERADA:

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que la investigada **ORIHUELA PRETEL LESLIE NICOLASA**, en su condición de Asistente Administrativo de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional del Gobierno Regional 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

“ El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo ”



Gobierno Regional Junín



En concordancia con el artículo 126° del Reglamento Interno de los servidores civiles del Gobierno Regional Junín aprobada mediante Resolución Gerencia General Regional N° 027-2021-GRJ/GGR:

- *Reglamento Interno de Trabajo.*
Artículo 126°. – *Faltas de carácter Disciplinario*
b) Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario;

VII. HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA:

Sobre la acreditación de la Comisión de la falta:

Reporte N°27-2024-GRJ-ORAF-ORH/UC, de fecha 11 de abril del 2024;

VIII. LA SANCIÓN IMPUESTA:

Las faltas de carácter disciplinario pueden ser sancionadas, previo proceso sancionador, con amonestación escrita, suspensión o destitución. La sanción será graduada conforme a lo dispuesto en el artículo 87° de la Ley N.° 30057 – *Ley del Servicio Civil*. En atención al principio de razonabilidad —según el cual las autoridades deben prever que la comisión de una conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que el cumplimiento de las normas o la asunción de la sanción—, y al principio de proporcionalidad —que exige que las sanciones sean proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, considerando la gravedad del daño al interés público y/o al bien jurídico protegido—, la sanción debe ser equivalente a la finalidad de prevenir la falta administrativa;

Asimismo, se debe observar el principio de culpabilidad, el cual implica la capacidad de imputación, el conocimiento de la antijuridicidad y la exigibilidad de una conducta conforme a derecho. En este nivel, se evalúan las causales de exclusión de culpabilidad, conocidas como eximentes de responsabilidad, conforme al artículo 104° del Decreto Supremo N.° 004-2014-PCM, Reglamento General de la *Ley del Servicio Civil*. Conforme al análisis efectuado por este órgano sancionador, se ha determinado responsabilidad administrativa en la servidora civil **Orihuela Pretel Lesli Nicolasa**, en su condición de Asistente Administrativo de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional del Gobierno Regional Junín, por haber incurrido en falta disciplinaria tipificada en el artículo 85°, literal n) de la Ley N.° 30057 – *Ley del Servicio Civil*;

Se tomó en cuenta el descargo presentado por la servidora **Orihuela Pretel Lesli Nicolasa**, el cual constituyó un atenuante de su responsabilidad administrativa disciplinaria en el presente caso. Para determinar la sanción correspondiente, se debe aplicar lo establecido en el artículo 87° de la Ley N.° 30057, el cual dispone que la sanción debe ser proporcional a la falta cometida, considerando diversas condiciones, entre ellas:
"c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que, cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más





Gobierno Regional Junín



especializadas sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.”;

IX. RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PLAZOS PARA IMPUGNAR Y AUTORIDADES COMPETENTES:

En concordancia con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM: “**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 a su notificación, y este deberá resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado (...).**”

El recurso de apelación será resuelto por la Dirección de Recursos Humanos, de 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 AMONESTACIÓN ESCRITA a la servidora civil **Orihuela Pretel Lesli Nicolasa**, en su condición de Asistente Administrativo de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional del Gobierno Regional Junín, por haber incurrido en falta disciplinaria tipificada en el artículo 85°, literal n) de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER que, a través de la Secretaría General, se notifique la presente resolución a la servidora civil **Orihuela Pretel Lesli Nicolasa**, así como a los demás órganos estructurados, para su conocimiento y fines consiguientes.

ARTÍCULO TERCERO. – OFICIALIZAR LA SANCIÓN IMPUESTA a la servidora civil mediante la comunicación del presente acto resolutivo, y proceder al registro correspondiente 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, y con el numeral 17.2 de la Directiva N.° 02-2015-SERVIR-GPGSC.

ARTÍCULO CUARTO. – REMITIR los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional Junín, para que, previo diligenciamiento de la notificación señalada, disponga su custodia y archivo, de acuerdo con lo establecido en la Directiva N.° 02-2015-SERVIR-GPGSC,





Gobierno Regional Junín



“Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil”, cuya modificación fue formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 092-2016-SERVIR-PE.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

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

C.c.
Archivo
STPAD/ELQR/fdri

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

HYO. 18 JUN 2025

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL