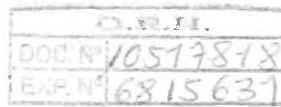




Gobierno Regional de Junín



RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 170 -2026-GR-JUNIN/ORAF/ORH

Huancayo, 08 MAYO 2026

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

Expediente Administrativo Disciplinario N° 060-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, el Informe de Órgano Instructor N° 14-2026-GRJ/GGR, de fecha 19 de marzo del 2026, emitidos al interior del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor civil **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ**, en su condición de Gerente Regional de RRNN Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional Junín; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 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 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 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 91 ° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ... "; así mismo, el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057- LSC(...)" y el artículo 115° 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 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de 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;





Gobierno Regional de Junín



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 03.03.2026 se notifica al procesado **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 19.03.2026, se termina la actividad probatoria con el Informe de Órgano Instructor N° 14-2026-GRJ/GGR,3) Con fecha 01.07.2025 se notifica a la procesada la Carta N° 220-2026-GRJUNIN/ORH, a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 14 -2025-GRJUNIN/GGR;

Que, de los actuados se observa que la Directora Regional de Administración y finanzas, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil: **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 03-03-2026, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal e) 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 Carta N° 220-2026-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 25 de marzo del 2026, en el cual el servidor civil NO presentó su descargo dentro de la fecha que estipula la ley, por lo que se prosiguió 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 descargo alguno mediante se emite el Informe de Órgano Instructor N° 14-2026-GRJUNIN/GGR, de fecha 19-03-2026, recomienda la imposición de la sanción de Suspensión sin Goce de Remuneraciones por cinco (05) días en contra del servidor civil **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ**, en su condición de Gerente Regional de RRNN Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal e) 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;

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 vicié 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



Gobierno Regional de Junín



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 Gerente General Regional, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ** 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 e) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "El impedir el funcionamiento del servicio público" 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° 14-2026-GRJUNIN/GGR del 19.03.26, señala que el servidor **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ**, en condición de Gerente Regional de RRNN Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de Suspensión sin goce de remuneraciones por cinco días, de conformidad con el último párrafo del literal a) 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, siguiendo el debido procedimiento administrativo disciplinario, se advierte que mediante la Carta N° 220-2026-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 25 de marzo de 2026, se notificó al servidor civil **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRÍGUEZ**, en su condición de Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Junín, el informe del Órgano Instructor N° 014-2026-GRJUNIN/GGR, otorgándole la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, incluyendo la facultad de solicitar el uso de la palabra;

Que, no obstante, se verifica que el administrado, mediante Solicitud S/N de fecha 09 de abril de 2026, presentó descargos por escrito y solicitó informe oral; sin embargo, conforme consta en autos, fue válidamente notificado con fecha 15 de marzo de 2026, por lo que su solicitud ha sido formulada fuera del plazo legalmente establecido para tal efecto;

Que, en consecuencia, corresponde tener por **extemporánea la solicitud de informe oral presentada por el administrado**, sin perjuicio de haberse incorporado al expediente





Gobierno Regional de Junín



el escrito presentado, en atención al principio de informalismo en favor del administrado, en lo que resulte pertinente desarrollado de la siguiente manera:

(...)

Vulneración del principio de proporcionalidad y razonabilidad.

El artículo 87° de la Ley N° 30057 exige que la sanción sea adecuada al fin que se persigue. Recomendar 5 días de suspensión por una sola demora sin considerar que: Hubo subsanación voluntaria: La información se entregó ante de la notificación de este informe.

Carga laboral: Mi gerencia maneja expedientes de alta complejidad ambiental que requieren prioridad técnica.

Ausencia de reincidencia: No cuento con antecedentes sancionadores previos.

Sobre la falta de descargo previo: El informe de instrucción que no presente descargos en la etapa inicial. Al respecto, debo precisar que la presente situación se origina en una sobrecarga laboral sostenida, que ha derivado en una acumulación de tareas y reuniones que exceden la capacidad operativa individual por lo que impidió el ejercicio de mi defensa en ese plazo. Este pedido de informe oral busca sanear dicha omisión y garantizar que su decisión no sea nula por vulnerar el derecho a la defensa.

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 03 de marzo 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 **VLADIMIR JAVIER YALEZ RODRIGUEZ**, es presuntamente **"El impedir el funcionamiento del servicio público"**, 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 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° 059-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 176-2024-GRJ-ORAF/ORH de fecha 10 de junio del 2024, 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 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 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





Gobierno Regional de Junín



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 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

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 personal 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, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103º 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 104º 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;





Gobierno Regional de Junín



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, 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 respecto al Informe de Órgano Instructor, que en el parte final de dicho informe, recomendando SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS, el Órgano Sancionador, luego se analizar los actuados del expediente N° 060-2026-GRJ/ORAF/ORH/STPAD, conforme a lo dispuesto en el artículo 114°, último párrafo del Reglamento de la Ley, donde señala que **“el órgano sancionador puede apartar de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que los sustentan”**, considera que existe suficientes elementos para variar la sanción recomendada a una de menor gravedad, de acuerdo a los fundamentos que se exponen a continuación:

Que, de tal manera habiéndose efectuado el análisis integral del descargo presentado por el investigado, corresponde efectuar una valoración técnico jurídica que permita determinar si los argumentos expuestos logran desvirtuar la imputación formulada en su contra, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, en primer término, se advierte que el administrado reconoce de manera implícita la existencia de una demora en la atención de la solicitud de acceso a la información pública, la cual fue presentada inicialmente en fecha 24 de noviembre de 2025 y reiterada el 08 de enero de 2026, superándose el plazo legal de diez (10) días hábiles previsto en la Ley N° 27806. Este hecho no ha sido controvertido en el descargo, limitándose el investigado a justificar dicha dilación en factores como la carga laboral y la complejidad de los expedientes a su cargo;

Que, en ese sentido si bien el investigado sostiene que existió una subsanación voluntaria, al haberse remitido la información mediante Memorando N° 21-2026-GRJ/GRRNGA de fecha 09 de enero de 2026, corresponde precisar que dicha actuación se produjo de manera extemporánea, esto es, con posterioridad al vencimiento del plazo legal y luego de haberse reiterado el requerimiento, lo cual no enerva la configuración de la conducta infractora, sino que únicamente puede ser valorado como un elemento atenuante al momento de graduar la sanción;

Que, al respecto al argumento referido a la sobrecarga laboral y la complejidad técnica de los expedientes, debe señalarse que, conforme a los principios que rigen la función pública, en especial los de eficiencia y responsabilidad, los funcionarios están obligados a adoptar las medidas necesarias para garantizar la continuidad y regularidad del servicio público. En tal sentido, la carga laboral no constituye, por sí misma, una causa eximente de responsabilidad administrativa, máxime cuando se trata del cumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho fundamental de acceso a la información pública;





Que, en relación con la alegada ausencia de reincidencia, si bien este elemento resulta relevante en la etapa de determinación de la sanción, no desvirtúa la existencia de la falta imputada, toda vez que la configuración de la infracción disciplinaria no exige la reiteración de la conducta, sino la verificación de un incumplimiento funcional;

Que, por otro lado, en cuanto a la presunta vulneración del derecho de defensa por no haber presentado descargos en la etapa inicial, el propio investigado reconoce que dicha omisión obedeció a circunstancias internas de gestión, como la sobrecarga de labores. En consecuencia, no se advierte la existencia de una afectación imputable a la Administración que vicié el procedimiento, más aún cuando se ha permitido la presentación del informe oral y la incorporación de sus argumentos al expediente, en aplicación del principio de informalismo;

Que, al respecto a la alegación de vulneración del principio de proporcionalidad y razonabilidad, corresponde señalar que la recomendación de sanción deberá evaluarse considerando tanto la gravedad de la falta relacionada con la afectación del acceso oportuno a la información pública como las circunstancias atenuantes invocadas, tales como la subsanación posterior, la ausencia de antecedentes disciplinarios y el contexto funcional del investigado;

Que, de la valoración conjunta de los hechos y los argumentos de defensa, se concluye que el investigado no ha logrado desvirtuar de manera total la imputación referida a la atención extemporánea de una solicitud de acceso a la información pública, conducta que se subsume en la falta disciplinaria prevista en el literal e) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber generado una afectación al normal funcionamiento del servicio público;

Que, no obstante, los elementos expuestos en el descargo particularmente la subsanación de la omisión, la inexistencia de reincidencia y las condiciones de carga laboral deben ser ponderados como circunstancias atenuantes, a efectos de determinar una sanción proporcional y razonable, conforme a lo dispuesto en el artículo 87° de la citada norma. En conclusión, los hechos fueron **DESVIRTUADOS EN PARTE**;

Que, en tal virtud, del análisis y evaluación de manera integral de todos los medios probatorios, se puede establecer que los hechos imputados se encuentran adecuadamente acreditados, que conducen a establecer con suficiente certeza, la responsabilidad del servidor, al contravenir los principios de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; bajo ese contexto, se puede concluir que la conducta del servidor se encuentra tipificada en lo normado por el literal e) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; correspondiendo **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DIAS** al servidor civil

VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y habiéndose apartado el órgano sancionador de la opinión del órgano instructor, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DÍAS**, en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.





Gobierno Regional de Junín



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 de 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 General Regional N° 043-2026-GR-JUNÍN/GGR, de fecha 03.03.26, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con Carta N° 220-2026-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 25.03.26, se notificó al servidor civil: **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ**; por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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 idem.

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".
- 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: **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ**, en su condición de Gerente Regional de RRNN Gestión de Medio Ambiente 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 Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución al servidor civil **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ**; 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.



Gobierno Regional de Junín



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 **VLADIMIR JAVIER YAÑEZ RODRIGUEZ**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

C.c.
Archivo
STPAD/EQR/jace

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

HYO 1 MAY 2026

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