



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 202 -2026-G.R.JUNÍN/GGR

Huancayo, 01 JUL 2026

LA GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

Expediente Administrativo Disciplinario N° 358-2025-GRJ-ORAF/RH/STPAD, de fecha 09 de octubre del 2025, Resolución Sub Directoral Administrativa N.° 396-2025-GR-JUNÍN/ORAF/ORH, de fecha 10 de octubre de 2025, mediante la cual se instauró Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO, personal reincorporado, que venía ocupando el cargo de conductor de vehículo adscrito a la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional Junín;

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 tener en cuenta parte de la entidad;

I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

GERENCIA GENERAL	
DOC. N°	10736524
EXP. N°	5299209





Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran 1) Con fecha 14.10.2025 se notifica al procesado **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 16.02.2026, se termina la actividad probatoria con el Informe de Órgano Instructor N° 002-2026-GRJ/ORAF/ORH, 3) Con fecha 23.02.2026 se notifica al procesado la Carta N° 06-2026-GRJ/GGR, a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 002-2026-GRJ/ORAF/ORH;

Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil: **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 14-10-2025, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal i) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **DESTITUCION**, 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 Constancia de Notificación de Resolución N° 607-2025-GRJ/SG, de fecha 14 de octubre del 2025, en el cual el administrado presentó su descargo en la fecha 20/10/25 con DOC:09729851; EXP: 06613992;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los documentos que obran en el expediente y habiendo evaluado el descargo presentado por el servidor civil, mediante Informe de Órgano Instructor N° 002-2026-GRJUNIN/ORAF/ORH, de fecha 16-02-2026, recomienda la imposición de la sanción de **DESTITUCIÓN** en contra del servidor civil **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, personal reincorporado, que venía ocupando el cargo de conductor de vehículo adscrito a la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal i) 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 al 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 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 Servidor Civil, 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-



Gobierno Regional de Junín

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 la sub Dirección de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, personal reincorporado, que venía ocupando el cargo de conductor de vehículo adscrito a la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional Junín, 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 i) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta". 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° 002-2026-GRJUNIN/ORAF/ORH del 16-02-2026, señala que el servidor **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, personal reincorporado, que venía ocupando el cargo de conductor de vehículo adscrito a la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, 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, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 06-2026-GRJ/GGR, se notifica al servidor civil: **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, personal reincorporado, que venía ocupando el cargo de conductor de vehículo adscrito a la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N°002-2026-GRJUNIN//ORAF/ORH, con la finalidad de que, de considerarlo necesario, solicite hacer uso del informe oral;

Asimismo, mediante Solicitud S/N el servidor **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, personal reincorporado, que venía ocupando el cargo de conductor de vehículo adscrito a la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional Junín solicita hacer uso de su derecho al Informe Oral antes de la emisión de la resolución:

(...)

Circunstancias relevantes: iniciando el informe oral, el servidor civil manifiesta lo siguiente:





- Que, en el uso de su derecho de defensa oral la infracción generada es en base de que el servidor civil en mención, quien desempeñaba funciones de CONDUCTOR EN LA Sub gerencia de Obras, quien habría causado daños.
- Que, si bien mi persona causo daños a la camioneta y haber manejado en estado etílico, mi persona se hizo responsable de todos lo daños como la reparación de la camioneta, el pago de las papeletas y la suspensión de mi licencia de conducir a la fecha he mejorado ya que incluso me dieron el reconocimiento por ser puntual durante al año 2025 y 2026. Por lo que pido a Ud. Licenciada pueda reformular mi sanción y aplicarme la más idónea.
- Sin embargo, se incorpora en el acto los siguientes documentos
 - Resolución Directoral administrativa N°194-2026-GRJ/ORAF/ORH.
 - Pago papeleta SATH.
 - Fotografía del estado actual de la camioneta de placa GI-400
 - Boleta de pago de la reparación.
 - Papeletas de salida en la cual acredita que la camioneta esta funcionando

(...)

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 mediante Resolución Sub Directoral Administrativa N.° 396-2025-GR-JUNÍN/ORAF/ORH de fecha 10 de octubre de 2025, notificada el 14 de octubre de 2025, por tanto, la potestad sancionadora, conforme a la normatividad de la materia, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la presente resolución no ha transcurrido el plazo máximo de un (01) año previsto en el artículo 94 de la Ley N.° 30057;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del Servidor Civil, 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 Servidor Civil 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 al servidor **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, conforme señala el **literal i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta**, en concordancia con lo señalado en el artículo 92° Ley N° 30057 Así como lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 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 i) 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° 358-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también de Resolución Sub Directoral Administrativa N° 396-2025-GR-JUNÍN/ORAF/ORH de fecha 10 de octubre 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 del Servidor imputado, 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 del servidor imputado.





Gobierno Regional de Junín

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 disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria al servidor 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 el servidor imputado, a efectos de determinar con certeza si el acusado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal i) 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 al servidor imputado a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del servidor, 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 i) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;



VII. GRADUACIÓN DE LA SANCION

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 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, de acuerdo con los antecedentes expuestos, se tiene que el servidor civil **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, personal reincorporado, que venía ocupando el cargo de conductor de vehículo adscrito a la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional Junín, habría incurrido en la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal i) del artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil;

Que, conforme a los medios probatorios actuados, se encuentra acreditado que el servidor ocasionó deliberadamente daños materiales a un bien de propiedad de la entidad, conducta prevista como falta disciplinaria en el literal i) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103° 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° de la referida norma, verificándose que; conforme a lo revisado 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, en atención a lo señalado precedentemente, se aprecia en autos que el servidor ha presentado su descargo dentro del plazo legal establecido:

Que, conforme al artículo 91° de la Ley N° 30057, para la graduación de la sanción corresponde valorar la naturaleza de la infracción, el perjuicio ocasionado, las circunstancias en que fue cometida, los antecedentes disciplinarios del servidor y demás criterios previstos en el artículo 87° de la citada Ley. En el presente caso se advierte que el servidor reconoció los hechos durante el informe oral, asumió la reparación de los daños ocasionados al vehículo institucional, efectuó el pago correspondiente por dicha reparación y de las papeletas impuestas, acreditando además la operatividad actual del vehículo; circunstancias que constituyen elementos objetivos que permiten concluir que la imposición de una sanción de suspensión resulta proporcional y razonable respecto de la conducta acreditada.



En mérito al análisis efectuado sobre el expediente administrativo que contiene el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra del servidor civil **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, personal reincorporado, que venía ocupando el cargo de conductor de vehículo adscrito a la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional Junín, este despacho procede a emitir pronunciamiento conforme a derecho, en estricto respeto a los principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario establecidos en la Ley N° 30057 – *Ley del Servicio Civil*, su Reglamento aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, así como las disposiciones contenidas en la Ley N.º 27444 – *Ley del Procedimiento Administrativo General*;

Que, Conforme a lo actuado, se imputa al servidor haber incurrido en presunta responsabilidad administrativa por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 85, literal i) de la Ley N° 30057, la cual sanciona: "i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta."

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 considera imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por siete (07) días.**



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;**

Ello en atención a que el servidor reconoció los hechos imputados, asumió voluntariamente la reparación integral de los daños ocasionados, acreditó el pago de la reparación y de las sanciones pecuniarias derivadas de los hechos, así como la restitución del vehículo al servicio institucional; circunstancias que evidencian una conducta posterior favorable y permiten concluir que la sanción de suspensión resulta suficiente para cumplir la finalidad preventiva y correctiva del régimen disciplinario, sin que resulte necesario imponer la sanción de destitución propuesta por el órgano instructor.

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";

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





Gobierno Regional de Junín



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 aplicar la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SIETE (07) DIAS**, en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

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 Sub Directoral Administrativa N° 396-2025-GR-JUNÍN/ORAF/ORH, de fecha 10 de octubre del 2025, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal i) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con Constancia de Notificación de Resolución N° 607-2025-GRJ/SG, de fecha 13-10-2025, se notificó al servidor civil: **JUAN CARLOS ABREGU BERNARD**.



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:

- 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.
- El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- 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.
- 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 Republica 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-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 al servidor civil **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SIETE (07) DÍAS**, por haber incurrido en la falta prevista en el literal i) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la medida disciplinaria 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 ser insertada en el Legajo Personal del servidor don: **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO** y, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); una vez quede firme.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución al servidor civil **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**; en cumplimiento al artículo 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de (15) días hábiles;





Gobierno Regional de Junín



a fin de que presente los recursos administrativos que considere necesarios para su legítima defensa.

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR, a la Secretaría 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 **JUAN CARLOS ABREGU BERNARDO**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

C.C.
Archivo
STPAD/EQR/jecm

.....
CPC Mariana Liz Quispe Salas
GERENTE GENERAL REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

HYO. 01 JUL 2023

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