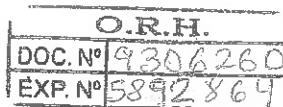




Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° **248** -2025- GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 27 JUN. 2025

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE
JUNÍN

VISTOS:

El Expediente N° 56-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/SG y la Resolución de Secretaría General N° 002-2025-GRJ-SG 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 e l 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, en el Expediente N° 56-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 56-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 28 de febrero del 2025, 2) Resolución de Secretaría General N° 002-2025-GRJ-SG de fecha 03 de marzo del 2025 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/SG, de fecha 09/06/2025.

Que, del Expediente N° 56-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los actuados se observa que el de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA** 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 descrita en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA** fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 108-2025-GRJ/SG, de fecha 03-03-2025, se observa que el procesado presentó su descargo.

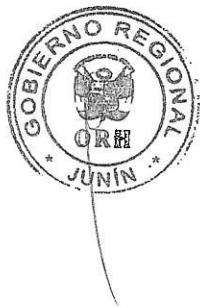
II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el Expediente N° 56-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444- Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/SG, de fecha 09/06/2025, señala que don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, en su condición de Trabajador Adscrito a la Secretaría General – Trámite Documentario del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción, recomienda **DECLARAR NO A LUGAR**, el presente procedimiento administrativo, procediendo así el **ARCHIVO** del mismo.

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





Gobierno Regional de Junín



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, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112º y 115º de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al servidor 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.

Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del **Expediente N° 56-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se observa que el procesado fue debidamente notificado, fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 108-2025-GRJ/SG, de fecha 03-03-2025, en ese sentido se observa que el procesado si presentó descargo, por lo que siguiendo el trámite correspondiente se emitió el Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/SG, de fecha 09/06/2025.

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

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 106º 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 don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**: ***"hostigamiento sexual (...) cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública"***, en agravio de doña Beatriz Lazo Alvarado, esto en relación al **ESCRITO DE FECHA 26-12-2024** con R.D. 8614420 R.E. 5892864, mediante el cual doña Beatriz Lazo Alvarado informa al Sub Director de Recursos Humanos que el 07-08-2024 denunció a don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, por presunto acoso en su contra y que esta denuncia se encuentra en investigación en la 1º Fiscalía Provincial Corporativa Especial de Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar – Huancayo, en dicha denuncia de fecha 07-08-2024, manifestó que: "el día 02 de agosto del 2024, a las 10:30 horas habría sido víctima del presunto delito de acoso sexual en su agravio, por parte de la persona de **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, con DNI N° 19818836 quien es su compañero de trabajo el mismo que labora en el Gobierno Regional de Junín, y que en reiteradas ocasiones la denunciante refiere que viene siendo acosada de manera constante al punto de inquietar su desempeño laboral con llamadas, con mensajes en los cuales el hostigamiento es demasiado ya que de manera insistente quiere el denunciado que comparta tiempo con él que salgan a la calle compartan, almuercen, cene, y si no lo hace la persona no quiere frecuentar con la misma en la amenaza, la denunciante hace mención que ya en anteriores veces salieron y compartieron y a raíz de eso ahora que

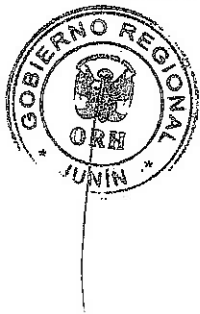


Gobierno Regional de Junín



la invita a salir y ella no accede a sus invitaciones le amenazo de manera que si este fin de mes no pagaría con las veces anteriores habría pagado y que si no cumple en pagar este fin de mes se atenga a las consecuencias causando que el desempeño laboral no sea el apropiado debido al ambiente laboral que se viene suscitando motivo por el cual se presentó a esta dependencia policial"; así mismo con **CARTA N° 01-2025-BLA** de fecha **12-02-2025**, doña Beatriz Lazo Alvarado, ratifica la denuncia realizada en contra don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, trabajador del Área de Trámite Documentario de la Sede Central del Gobierno Regional Junín, y adjunta capturas de pantalla, en las que se puede leer lo siguiente:

Nombre de contacto	Número de contacto	Día	Fecha	Hora	Contenido
Gregorio Grj	+51901669670	Jueves	04-07-2024	08:22 am	mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Viernes	05-07-2024	08:24 am	Hola mamá buen día como estas
Gregorio Grj	+51901669670	Sábado	06-07-2024	06:07 am	mamá buen día no sabes cuánto te extraño
Gregorio Grj	+51901669670	Lunes	08-07-2024	07:37 am	Hola mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Martes	09-07-2024	07:47 am	madrecita buen día como estas no sabes cuanto te extraño
Gregorio Grj	+51901669670	Miércoles	10-07-2024	07:47 am	Hola mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Jueves	11-07-2024	07:38 am	mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Viernes	12-07-2024	08:06 am	hola mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Lunes	15-07-2024	07:41 am	mamá buen día como estas espero que estés bien de salud
Gregorio Grj	+51901669670	Martes	16-07-2024	10:19 am	Hola mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Jueves	18-07-2024	07:51 am	mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Domingo	21-07-2024	06:08 am	Hola mamá buen día como estas te extraño mucho
Gregorio Grj	+51901669670	Lunes	22-07-2024	07:37 am	mamá buen día te extraño mucha mamá
Gregorio Grj	+51901669670	Miércoles	24-07-2024	07:51 am	Hola mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Jueves	25-07-2024	10:47 am	Hola mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Martes	30-07-2024	08:08 am	Buen día mamá
Gregorio Grj	+51901669670	Miércoles	31-07-2024	07:39 am	Hola mamá buen día
Gregorio Grj	+51901669670	Jueves	01-08-2024	07:46 am	Buen día mamá 0



En ese sentido este despacho cumple con traer a colación lo establecido en el fundamento 30 de la Resolución N° 001152-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, que refiere que: "lo esencial para que se configure un acto de hostigamiento sexual es que la conducta realizada por el/la hostigador/a sea indeseada o no bienvenida; es decir, que la persona afectada no otorgue su consentimiento". Igualmente, señala que la reiteración no será relevante para los efectos de la constitución de actos de hostigamiento sexual. (...) La conducta hostigadora puede configurarse con una sola conducta o con la reiteración. Así pues, habrá que prestar atención a determinadas conductas que tal vez de forma aislada no constituirían una situación ofensiva para la víctima – hostigamiento sexual –; pero, al ser reiterativas o persistentes, acaban produciendo un entorno hostil, humillante y ofensivo en la víctima", en consecuencia, este despacho observa que en reiteradas oportunidades don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, habría enviado mensajes a doña Beatriz Lazo Alvarado, saludándola y preguntale como está, esto de conformidad al cuadro plasmado líneas arriba, y así mismo expresándole hasta en cuatro (04) oportunidades que la "extraña", cabe resaltar que dichos mensajes fueron enviados con anterioridad a la presentación de la denuncia verbal en sede policial, en donde se recoge que no solo le manda mensajes, si no que "de manera insistente quiere el denunciado que comparta tiempo con él que salgan a la calle compartan, almuercen, cene, y si no lo hace la persona no quiere frecuentar con



Gobierno Regional de Junín



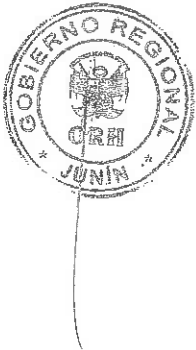
la misma en la amenaza, la denunciante hace mención que ya en anteriores veces salieron y compartieron y a raíz de eso ahora que la invita a salir y ella no accede a sus invitaciones le amenazo de manera que si este fin de mes no pagaría con las veces anteriores habría pagado y que si no cumple en pagar este fin de mes se atenga a las consecuencias causando que el desempeño laboral no sea el apropiado debido al ambiente laboral que se viene suscitando motivo por el cual se presentó a esta dependencia policial"; por lo que este despacho encuentra indicios suficientes para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra de don GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario de: "hostigamiento sexual (...) cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública", en agravio de doña Beatriz Lazo Alvarado.

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, resulta importante señalar que, 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 k) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, sobre el particular del análisis de los medios probatorios que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor acusado, se advierte:

- a. **ESCRITO DE FECHA 26-12-2024** con R.D. 8614420 R.E. 5892864, mediante el cual doña Beatriz Lazo Alvarado informa al Sub Director de Recursos Humanos que el 07-08-2024 denunció a don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, por presunto acoso en su contra y que esta denuncia se encuentra en investigación en la 1° Fiscalía Provincial Corporativa Especial de Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar – Huancayo.
- b. **CARTA N° 01-2025-BLA de fecha 12-02-2025**, doña Beatriz Lazo Alvarado, ratifica la denuncia realizada en contra don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**.
- c. **ESCRITO DE FECHA 14-03-2025, con registro SISDORE RD. 8897259 – RE. 6091802**, descargo presentado por el administrado.
- d. **ESCRITO DE FECHA 21-04-2025, con registro SISDORE RD. 9031200 – RE. 6178320**, medios de prueba presentado por el administrado.



VI. ANÁLISIS 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, así como también los argumentos que en su defensa ha alegado el servidor imputado.

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



Gobierno Regional de Junín



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 de manera diligente, garantizando así el derecho de defensa del servidor imputado. 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;

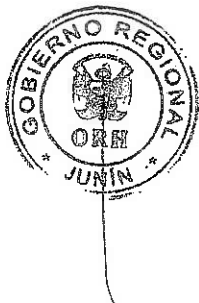
En sentido y en mérito a la fase sancionadora en la que se encuentra el presente proceso se tiene a la vista el: 1) **ESCRITO DE FECHA 14-03-2025, con registro SISOORE RD. 8897259 – RE. 6091802** y el 2) **ESCRITO DE FECHA 21-04-2025, con registro SISOORE RD. 9031200 – RE. 6178320** y habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 56-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, 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 imputado, 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 k) 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





Gobierno Regional de Junín



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, 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 revisado en autos en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción





Gobierno Regional de Junín

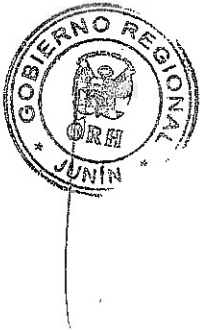


en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, 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, por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometidas, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVITTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021;

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, a efectos de determinar que la sanción a imponerse se encuentra acorde a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad;

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; este **Órgano Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/SG, con fecha 09 de junio del 2025; al observar que en el expediente administrativo obran el: 1) **ESCRITO DE FECHA 14-03-2025, con registro SISDORE RD. 8897259 – RE. 6091802** y el 2) **ESCRITO DE FECHA 21-04-2025, con registro SISDORE RD. 9031200 – RE. 6178320**, piezas documentales que evidencian que efectivamente la denuncia en contra de don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA** en sede penal y que sirvió como indicio fundamental para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario **NO SE FORMALIZÓ NI SE CONTINUÓ CON LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA**; así mismo se tiene que mediante CARTA N° 01-2025-BLA de fecha 12-02-2025, se puso de conocimientos conversaciones entre la denunciante y el administrado y efectivamente este despacho observa que estos no revisten de la gravedad necesaria para **RECOMENDAR** una sanción en contra de don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, más aún cuando en sede penal **NO SE HA CONTINUADO CON EL PROCESO**, proceso que se encuentra basado en los mismos hechos y en la misma afectación que se busca proteger tanto en sede penal como en sede administrativa, por lo que y en mérito a estas consideraciones y a todas las piezas documentales que obran en el expediente administrativo, este despacho determina el archivo del presente proceso.



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



Gobierno Regional de Junín



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";

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

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

VIII. 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 de Secretaría General N° 002-2025-GRJ-SG de fecha 03 de marzo del 2025, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N° 108-2025-GRJ/SG, se notificó a don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA** por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito

IX. 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.





Gobierno Regional de Junín



- b) El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- c) Mientras dure dicho procedimiento no se le concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días Hábiles.
- d) En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.

X. 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. – SE ABSUELVE Y ARCHIVA el presente caso en contra de don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, en su condición de Trabajador Adscrito a la Secretaría General – Trámite Documentario del Gobierno Regional Junín; de conformidad a los argumentos desarrollados en la presente resolución.





Gobierno Regional de Junín



ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR a través de la Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO CUARTO. - REMITIR, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciada a don **GREGORIO ROMANÍ CHOCCELAHUA**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 56-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
JJCS/EQR/ksvm

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

.....
Lic. Adm. Juan Joseph Chavez Sanchez
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

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

HYO. 27 JUN 2025

.....
Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL