



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° -2025- GRJ-ORAF/ORH

264

Huancayo, 04 JUL. 2025

### EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

#### VISTOS:

El Expediente N° 69-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 23-2025-GRJ/GGR y la Resolución Gerencial General Regional N° 100-2024-GRJ/GGR 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;

#### I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, en el Expediente N° 68-2024-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° 68-2024-GRJ-





Gobierno Regional de Junín



ORAF/ORH/STPAD de fecha 21 de junio del 2024, 2) Resolución Gerencial General Regional N° 100-2024-GRJ/GGR de fecha 25 de junio del 2024 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de don **Anthony Glen Ávila Escalante**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 23-2025-GRJ/GGR, de fecha 27/06/2025.

Que, del **Expediente N° 68-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** de los actuados se observa que el de los actuados se observa que el Gerente Regional de Infraestructura, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don **Anthony Glen Ávila Escalante**, 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 d) 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 **Anthony Glen Ávila Escalante**, fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 339-2024-GRJ/SG, 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° 68-2024-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° 23-2025-GRJ/GGR, de fecha 27/06/2025, señala que don, **Anthony Glen Ávila Escalante**, en su condición Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, 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 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 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 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





Gobierno Regional de Junín



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° 68-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se observa que el procesado fue debidamente notificado, fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 339-2024-GRJ/SG, de fecha 26-06-2024, 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° 23-2025-GRJ/GGR.

#### **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 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 **Don Anthony Glen Ávila Escalante** se basa en:

De Conformidad al Informe Técnico N° 1935-2023-GRJ/GRI/SGSLO se establece que: (...) IV. ANALISIS: En virtud a la documentación del presente expediente se señala que dentro de las cláusulas del convenio suscrito con SIMA PERÚ no existe el termino de ampliación de plazo; por lo que la presente solicitud carece de procedimiento para ser aprobado; pese a ello se pasa a analizar cada punto, a fin de que la presente no sea debatida en arbitraje de ser considerado por el ejecutor:

##### **A. DEL CONVENIO PARA LA EJECUCIÓN DE LA OBRA:**

1. Según convenio de cooperación interinstitucional entre el Gobierno Regional de Junín y la empresa de servicios industriales de la marina S.A. Convenio N° 02-2020-SP-2020-011, específicamente la Cláusula Séptima Prorroga de Plazo, se establece el procedimiento, justificación y documentación a presentar para sustentar toda prórroga de plazo (...).

##### **B. SOLICITUD PRESENTADA POR EL CONTRATISTA:**

###### **a. CAUSAL INVOCADA:**

###### **CLAUSULA SÉPTIMA: PRORROGA DE PLAZO**

7.1 SIMA PERÚ podrá solicitar la prórroga de plazo pactado por las siguientes causales siempre que modifiquen el calendario de avance de obra vigente:

- Atrasos y/o paralizaciones por causas no atribuibles a SIMA PERÚ.

El contratista, formula y presenta su Solicitud de Ampliación de Plazo N°06 de acuerdo a las circunstancias que a su criterio determinan ampliación de plazo, según lo siguiente:





Gobierno Regional de Junín



1.- "Atrasos y/o paralizaciones por causas no atribuibles a SIMA PERÚ", por la demora en pago de las facturas emitidas por las valorizaciones N° 28 y 29 del contractual y N° 17 y 18 del adicional N° 01, por lo cual solicita una ampliación de plazo de (63) días calendarios.

#### b. FORMALIDAD DE LA SOLICITUD

De acuerdo a lo establecido según convenio, para que proceda una prórroga de plazo, el SIMA PERÚ por el intermedio de su Residente deberá anotar en el cuaderno de obra, el inicio y el final de las circunstancias que a su criterio ameriten prórroga del plazo y de ser el caso, el detalle del riesgo no previsto, señalando su efecto y los hitos afectados o no cumplidos. Dentro de los quince (15) días siguientes de concluida la circunstancia invocada, el SIMA PERÚ solicita, cuantifica y sustenta la solicitud de prórroga de plazo ante el inspector o supervisor, según corresponda, siempre que la demora afecte la ruta crítica del programa de ejecución de obra vigente.

#### INICIO DE CAUSAL

SIMA PERÚ a través de su Residente de Obra mediante los asientos N° 836 del cuaderno de obra de fecha 28.10.2023 anota "CAUSAL DE AMPLIACIÓN DE PLAZO POR RITMO LENTO DE TRABAJOS POR FALTA DE PAGO DE VALORIZACIONES" (...) han transcurrido 45 días sin cancelación de valorizaciones consecutivas desde la presentación de las facturas correspondientes a Junio y Julio 2023.

#### FINAL DE CAUSAL

SIMA PERÚ no adjunta asiento de cuaderno de obra en el presente expediente que justifique el final de la causal de plazo solicitado, con el cual incumple uno de los requisitos esenciales para proseguir el presente trámite.

El presente expediente no se ajusta a los alcances establecidos según convenio, pues no existe en la presente solicitud el procedimiento de solicitud de ampliación de plazo, por lo que al carecer de dicha denominación en el convenio y adendas suscritas la solicitud del ejecutor no puede ser aprobado. Así mismo, el presente expediente no cuenta con el asiento de cuaderno de obra de fin de causal que permita cuantificar los plazos para proseguir su evaluación, por lo que deberá denegarse. Visto ello y considerando que el presente trámite no se ajusta a ninguna cláusula del convenio, pues ni cercanamente se ajusta a la CLAUSULA SÉPTIMA: PRORROGA DE PLAZO, pues toda vez que no contiene también el sustento de afectación de ruta crítica necesaria, pues se debe anotar que, de acuerdo con el anexo de definiciones del Reglamento, la Ruta Crítica del Programa de Ejecución de Obra "es la secuencia programada de las actividades constructivas de una obra, cuya variación afecta el plazo total de ejecución de la obra" Por tal razón, en la medida de que por definición una variación de la Ruta Crítica implica una afectación del plazo total de ejecución de la obra, resulta coherente que se exija para la procedencia de una ampliación de plazo que el acontecimiento o hecho no atribuible al contratista acaecido durante la ejecución contractual y subsumible en alguna de las causales establecidas en el convenio, afecte la Ruta crítica del programa de Ejecución de Obra, es decir, la programación de actividades constructivas.

En consideración a los párrafos señalados y visto que las anotaciones del cuaderno de obra no sustentan la circunstancia del inicio, fin de causal ni





Gobierno Regional de Junín



afectación de ruta crítica, por ello resulta IMPROCEDENTE el presente trámite pues no se ajusta a lo establecido según convenio ni a alguna cláusula que obra en ella.

#### CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE PARTE DE SIMA PERÚ.

De acuerdo a lo señalado, y visto que no se tiene en el presente expediente el correcto procedimiento de una PRORROGA DE PLAZO, tampoco se tiene asientos de cuaderno de obra que señalen claramente las partidas y su afectación de ruta crítica; por ello deberá declararse IMPROCEDENTE el presente trámite por no ajustarse a las cláusulas establecidas según convenio.

En consideración al presente análisis y visto que no existe justificación válida al presente trámite para ser considerada como PRORROGA DE PLAZO la presente deberá declararse IMPROCEDENTE por no ajustarse al marco normativo ni convenio. En consideración a cada punto del presente análisis, y debido a que no se cumplieron procedimientos para considerarlo válido la presente como PRORROGA DE PLAZO, así como también no cuenta con justificación válida que determine fehacientemente el inicio, fin de causal y la circunstancia que modifica la ruta crítica, esta sub Gerencia DECLARA IMPROCEDENTE LA PRESENTE y solicita la formalización mediante acto resolutivo el cual deberá ser bajo deslinde de responsabilidades.



#### 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 d) 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. Memorando N° 2706-2023-GRJ/SG
- b. Resolución Directoral Administrativa N° 719-2023-GR-JUNIN/ORAF
- c. Reporte N° 344-2025-GRJ/GRPPAT/SGPT
- d. Memorando N° 3770-2025-GRJ/GRI
- e. Memorando N° 3777-2025-GRJ/GRI

#### 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.



Gobierno Regional de Junín



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 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;

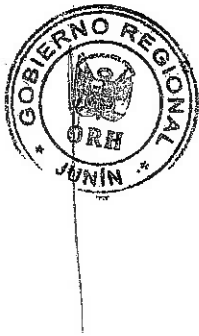
En sentido y en mérito a la fase sancionadora en la que se encuentra el presente proceso se tiene a la vista el Memorando N° 3777-2025-GRJ/GRI y habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 68-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, es necesario considerar que en procedimientos 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 d) 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 revidado 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 archivo propuesta por el Órgano Instructor mediante su Informe de Órgano Instructor N° 23-2025-GRJ/GRI, de fecha 27/06/2025; al observar que en el expediente administrativo obra el: Memorando N° 3777-2025-GRJ/GRI, documento fue remitido luego de múltiples reiterativos y al no contar con la información que contiene, el órgano instructor emitió la recomendación de archivar el presente procedimiento administrativo disciplinario, en ese sentido se observa que mediante Memorando N° 3777-2025-GRJ/GRI se remite el INFORME TÉCNICO N° 1701-2025-GRJ/GRI/SGSLO, que a su vez remite el INFORME N° 17-2025-GRJ/GRI/SGSLO-IMTD, emitido por el Ing. Ignacio Miguel Trujillo de la Cruz (personal que según consta en el expediente administrativo se le derivó los requerimientos de información), que concluye que: "(...) considera responsables a los que suscribieron convenio para su ejecución y dieron inicio de obra, sin garantizar la totalidad del recurso, siendo ellos la Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Planeamiento y presupuesto (...) del periodo 2021-2022, quienes no aseguraron la sostenibilidad para iniciar una inversión en el tiempo y garantizando el termino de obra (...) el presente requerimiento debió darse por la gerencia de presupuesto, por ser los directos responsables y por poseer toda la data que sustente el pedido realizado, pues al momento de iniciar sus labores el 2023, debieron realizar un estado situacional a nivel de proyectos en la cual se debió evidenciar (...) la no asignación de recursos para sus sostenibilidad en el tiempo, por lo que le correspondería su atención (...)", piezas documentales que indicarían que la imputación en contra de don **Anthony Glen Ávila Escalante**, podría ser imputable ser atribuibles al administrado, así como a otros, pero estando en la etapa procesal en la que se encuentra el presente proceso y los plazos establecidos en la norma este despacho considera tener a bien acoge la recomendación de archivo propuesta por el Órgano Instructor.

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







Gobierno Regional de Junín



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";

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- SERVIR/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. 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.

#### **IX. 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



Gobierno Regional de Junín



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. – ARCHIVAR** el presente caso en contra del servidor civil, **Anthony Glen Ávila Escalante** en su condición Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, de conformidad a los argumentos desarrollados en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** a través de la Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **Anthony Glen Ávila Escalante**; 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: **Anthony Glen Ávila Escalante**, además de todos sus antecedentes contenidos en el **Expediente N° 69-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
JJCS/EQR

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

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

HYO.

04 JUN 2025

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL