



Gobierno Regional de

## RESOLUCION DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 1004 -2025-GR-JUNIN/ORAF  
Huancayo, 03 JUL. 2025

LA DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN.

### VISTOS:

Carta N° 07-2025-HRQCH de fecha 04 de junio de 2025, Constancia de notificación resolución N° 272-2025-GRJ/SG de fecha 02 de junio de 2025, Resolución Sub Directoral Administrativa N° 203-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 02 de junio del 2025; Informe del Órgano Instructor N° 02-2025-G.R.JUNIN/GGR de fecha 05 de mayo de 2025; Resolución Gerencial General Regional N° 091-2024-G.R.-JUNIN /GGR de 5 de junio de 2024; Informe de Precalificación N°048-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, de 30 de mayo de 2024; y demás documentos obrantes en el expediente; y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño 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 1 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante el TUO de la LPAG), establece que son actos administrativos, las declaraciones de las





Gobierno Regional de

entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta;

Que mediante CARTA N° 07-2025-HRQCH de fecha 04 de junio de 2025, el servidor civil **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**, presenta, apelación contra la CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN N° 272-2025-GRJ/SG de fecha 02 de junio de 2025 y la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N° 203-2025-GRJ/ORAF/ORH**, de fecha 02 de junio del 2025, por presuntamente que no se tomó en consideración la carta N°06-2025-HRQCH ( solicitando informe oral ante el órgano sancionador) lo que presuntamente se estaría vulnerando e incumpliendo la directiva N°02-20215-SERVIR/GPGSG

Para resolver el presente recurso, se ha configurado la causal de abstención establecida en el numeral 2 del artículo 99° del T.U.O de la ley N° 27444-ley de procedimiento administrativo general y así mismo que de conformidad al informe técnico N° 832-2017-SERVIR /GPGSC. Del 10 de agosto de 2017, que en su literal 2.11 establece que "(...) cuando el jefe de la oficina de recursos humanos, actuando como órgano sancionador, impone la sanción de amonestación escrita y los presuntos infractores interponga recurso de apelación contra esta, corresponderá al superior jerárquico del jefe de recursos humanos resolverlo, pues por un conflicto de interés objetivo, este último debe inhibirse de acuerdo a la dispuesto en el numeral 9.1 de la directiva" corresponde a este despacho, como superior jerárquico de la oficina de recursos humanos, emitir pronunciamiento sobre el recurso de apelación presentado por el servidor civil **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**.

En atención a lo recomendado por la STPAD, el GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN, COMO ÓRGANO INSTRUCTOR DEL PAD, instauró el procedimiento administrativo disciplinario en contra de **HEBER R. QUINTE CHÁVEZ**, en su calidad de GERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, con la RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N°091-2024-G.R.JUNIN/GGR, por **NO haber desempeñado sus funciones con Responsabilidad, diligencia, laboriosidad y eficiencia**, durante la tramitación de la solicitud de Ampliación de Plazos por parte del Consorcio Progreso, *en claro incumplimiento de las normas, que trajo como consecuencia de su falta de responsabilidad para resolver la solicitud y notificar su decisión al contratista dentro del plazo establecido por la norma, que son diez (10) días hábiles, computados desde el día siguiente de haber recibido la solicitud; debidamente notificado*, consiguientemente con él, Informe de Órgano Instructor N° 02-2025/C.R.JUNIN/GGR, de fecha 05 de mayo de 2025, se notificó lo recomendado por el órgano instructor el proceso que se sigue contra el servidor civil, **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ.**, por lo que con RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N° 203-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 02 de junio de 2025, se impuso la SANCIÓN DE AMONESTACION ESCRITA al servidor civil, mencionado.

El Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de





Gobierno Regional de

conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. [...]"

El artículo 117 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento establecen que el órgano sancionador puede apartarse de las opiniones del órgano instructor en un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), siempre y cuando exista una motivación clara y fundamentada en los principios del debido procedimiento, razonabilidad, proporcionalidad, objetividad y celeridad, así como los establecidos en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Que, mediante Resolución Sub Directoral Administrativa N° 203-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 2 de junio del 2025, el Órgano Sancionador, resuelve IMPONER LA SANCIÓN DE AMONESTACION ESCRITA al servidor civil HEBER RAUL QUINTE CHÁVEZ, en su calidad de GERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN; FALTA TIPIFICADA por OMISIÓN prevista en el inciso 98.3 del Art. 98° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que señala: **"LA FALTA POR OMISIÓN CONSISTE EN LA AUSENCIA DE UNA ACCIÓN QUE EL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL TENÍA OBLIGACIÓN DE REALIZAR Y QUE ESTABA EN CONDICIONES DE HACERLO"** en el marco del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la LSC 30057

Que con CARTA N° 07-2025-HRQCH de fecha 04 de junio de 2025, el servidor civil **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**, interpone recurso de apelación contra lo resuelto en la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 203-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 02 de junio del 2025, solicitando dejar nulo la sanción impuesta en la Resolución aludida en el presente procedimiento administrativo disciplinario, por lo que presuntamente no se le concedió el informe oral solicitado con carta N°06-2025-HRQCH( solicitando informe oral ante el órgano sancionador)

Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 89 de la ley N° 30057-LSC "(...) para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario es impuesta por el jefe inmediato: la sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces "Ello es concordante con lo dispuesto en el artículo 95° del Reglamento de la referida Ley, que en relación a la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia señala "(...) la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el tribunal del servicio civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita que es conocida por el jefe de recursos humanos según el artículo 89° de la ley"

Que no obstante, lo indicado en el considerando precedente, en la **conclusión 3.2 del informe técnico N° 832-2017-SERVIR /GPGS del 10 de agosto de 2017**, la gerencia de políticas de gestión del servicio civil ha concluido que "cuando el jefe de recursos humanos actúa como órgano sancionador, sea el que haya impuesto la sanción de amonestación escrita y se interponga un recurso de apelación contra esta, deberá presentar su abstención y elevar el recurso a su superior jerárquico para que lo resuelva" en tanto en la conclusión 3.3 del informe técnico N° 1882-2019-SERVIR/GPGSC del 19





Gobierno Regional de

de noviembre de 2019, la misma gerencia de políticas de gestión ha determinado que "en el marco del TUO de la LPAG pueden plantear su abstención solo respecto de las causales establecidas expresamente en el artículo 99° del TUO de la LPAG mas no sobre otros supuestos distintos, siendo así de incurrir las autoridades del PAD en algunas de dichas causales corresponda que se abstenga de participar en el Procedimiento administrativo disciplinario, dado que pueda configurarse algún tipo de conflicto de interés de compatibilidad en el mismo" en ese sentido el Inc. 2 del art, 99 del DS N° 004-2019- JUS -TUO de la ley N° 27444- LPAG dispone que "la autoridad que tenga facultad resolutive o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le este atribuida, en los siguientes casos : (...) 2. Si ha tenido intervención como asesor perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiera manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración" opiniones y norma de las cuales se infiere que la abstención planteada por el jefe de recursos humanos.

Corresponde a este despacho, como superior jerárquico de la dependencia antes indicada, según los documentos de gestión interna, avocarse al conocimiento del Recurso de apelación interpuso por el recurrente **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**.

Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 95° de la LSC N°30057 "95.1 el termino perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles (...) La resolución de la apelación agota la vía administrativa (...) 95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferentes interpretaciones de las pruebas producidas, se trata de cuestiones de puro derecho o se cuente con una nueva prueba instrumental(...)" no obstante, no se ha establecido en dicha norma especial los requisitos de admisibilidad y procedibilidad que debe reunir dicho recurso. En ese sentido, a efectos de establecer un pronunciamiento sobre el fondo respecto del recurso interpuesto es menester efectuar previamente un análisis sobre la concurrencia de los requisitos de admisibilidad y procedencia, para lo cual se aplicará de manera supletoria lo dispuesto en los artículos 124 y 221 del TUO de la LPAG

Del TUO de la LPAG, consecuentemente, habiéndose verificado que el recurso impugnatorio materia de análisis ha sido interpuesto dentro del plazo legal y cumple con los requisitos previstos para su admisión y tramite, correspondiente emitir pronunciamiento de fondo sobre el mismo;

Que al respecto el apelante e interponer el presente recurso, alegando, que se declare nulo la sanción impuesta con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 203-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 02 de junio del 2025, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, por lo que presuntamente no se le concedió el informe oral solicitado con carta N°06-2025-HRQCH.





Gobierno Regional de

Que de acuerdo a los informes técnicos emitidos por el servir como menciona de la siguiente manera

Que respecto al recurso de apelación como, ya lo citamos líneas arriba, el Num. 95.3 del art. 95° de la Ley 30057, dispone que "95.3 el recursos de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferentes interpretaciones de las pruebas producidas, se trate de cuestionamiento de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental (...)" ; siendo así, le correspondía al apelante sustentar con nuevos medios probatorios para desvanecer lo imputado en su contra.

Que de acuerdo a los informes técnicos emitidos por el SERVIR siendo el ente rector de recurso humanos en dichos no se ha vulnerado el debido procedimiento ni ninguna normativa al no realizarse el informe oral solicitado por el impugnante en concordancia lo siguiente:

*"por lo que el año del 2017, por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el conocido Informe Técnico 111-2017-SERVIR/GPGSC, mediante la cual se señaló lo siguiente: «De lo señalado por el Tribunal Constitucional EL NO REALIZAR EL INFORME ORAL EN UN PROCESO EMINENTEMENTE DOCUMENTAL NO VULNERA EL DERECHO AL DEBIDO PROCEDIMIENTO porque se pueden presentar alegatos. En ese sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador», opinión ratificada mediante Informe Técnico 0575-2021-SERVIR-GPGSC.*

*De esta manera, se han advertido algunas resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, en las que se proyectan los criterios antes esgrimidos, negando la categoría de derecho al informe oral en un procedimiento administrativo disciplinario; así tenemos la Resolución 1142-2020-SERVIR/Primera Sala, donde se menciona lo siguiente: «[...] el hecho de no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa de los impugnantes, puesto que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su recurso impugnativo», y la Resolución 00046-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, en la cual se señaló: «[...] en el Informe Técnico 111-2017-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, se concluye que: "De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos».*

Por lo que no se llevó a cabo el informe oral, **no se considera una transgresión al debido procedimiento** o normativa, cuando se trata de una **SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA**, ya que, en un proceso eminentemente documental como este, se pueden presentar alegatos de defensa de forma escrita.





Gobierno Regional de

Explicación:

- **Proceso documental:**  
La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido que el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil es un proceso de naturaleza documental.
- **Alegatos de defensa:**  
En este tipo de procedimientos, el derecho a la defensa se puede ejercer a través de la presentación de alegatos escritos, sin que sea indispensable una exposición oral.
- **Finalidad del informe oral:**  
Si bien el informe oral es una etapa importante en otros procesos judiciales, donde se expone detalladamente las conclusiones, su omisión en el ámbito administrativo-disciplinario, especialmente en casos de amonestación escrita, no vulnera el debido procedimiento dado que la defensa se realiza por escrito.
- **Normativa aplicable:**  
El régimen disciplinario del Servicio Civil se rige por los principios del debido procedimiento, razonabilidad, proporcionalidad, entre otros, que se garantizan mediante las etapas y mecanismos previstos en la normativa, incluyendo la presentación de alegatos escritos.
- **Sanción de amonestación escrita:**  
En los casos de amonestación escrita, el Jefe de Recursos Humanos es el encargado de oficializar la sanción y comunicarla al servidor, sin que se exija un informe oral específico para esta sanción.

Qué asimismo, cabe precisar que en estricto respeto del debido procedimiento, la autoridad instructora y sancionadora, al momento de motivar el acto materia de imputación, tuvo en cuenta lo normativo sin la transgresión al **debido proceso** emitiendo pronunciamiento respecto a los mismos, y determinando la sanción a imponer, razonable en relación a los hechos descritos en la resolución impugnada, luego de efectuada el análisis de las condiciones establecidas en el artículo 87° de la ley N° 30057;

Que en ese sentido, este despacho no advierte que el órgano instructor y sancionador haya inobservado las garantías constitucionales de motivación del acto administrativo, al expedir la resolución objeto de impugnación, menos que se ha vulnerado ningún principio; siendo dicho acto resolutivo conforme se puede apreciar, conteniendo una decisión motivada y fundada en derecho, sin que exista visos de abuso o arbitrariedad, careciendo de sustento por ello, lo alegado por el impugnante **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**, en el sentido que no se han demostrado ni probado lo contrario a las faltas administrativas imputadas.

Que, en atención a los argumentos expuestos, este despacho considera que la autoridad instructora y sancionadora al imponer la sanción de amonestación escrita mediante la resolución materia de impugnación, ha cumplido con observar el debido procedimiento respetando las garantías constitucionales de la motivación del acto





Gobierno Regional de

administrativo y tipicidad. Por tanto, se concluye que la autoridad instructora y sancionadora ha motivado debidamente, al no haber el impugnante **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**, acreditado la existencia de errores de hecho y de derecho en la recurrida, procede declarar infundado el recurso de apelación interpuesto;

En uso de las atribuciones conferidas a este despacho por la ley N° 27867. Ley orgánica de los gobiernos regionales y su modificatoria, por el TUO e la ley N° 27444, ley del procedimiento administrativo general, y la ley N° 30057, ley del servicio civil.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el servidor civil **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**, contra de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 203-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 02 de junio del 2025, que resuelve imponer, sanción de amonestación escrita, dándose por agotada la vía administrativa.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General,

**ARTÍCULO TERCERO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución y todos sus antecedentes, así como los cargos de notificación debidamente diligenciada del servidor civil, **HEBER RAUL QUINTE CHAVEZ**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

**ARTICULO CUARTO: DEVOLVER** el expediente a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Cc.  
Archivo

  
.....  
C.P.C. Mariela Liz Quispe Salas  
DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

HYO. 03 JUL 2025

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