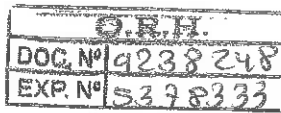




Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 228 -2025- GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 12 JUN. 2025

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

VISTOS:

El Expediente N° 134-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ/GGR y la Resolución Gerencial General Regional N° 60-2025-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;

Que, con INFORME N° 003-2024-GRJ/AR de fecha 29 de abril del 2024, mediante el cual el director de la Dirección Regional de Archivo Junín, pone de conocimiento al Sub Director de Recursos Humanos, sobre un incidente respecto al servidor JHON LEONARDO PAZ ALLASI, a fin de que tomé las acciones necesarias





Gobierno Regional de Junín



para garantizar un correcto funcionamiento laboral en armonía, dentro de la Dirección del Archivo Regional de Junín, disponiendo el inmediato retorno a su plaza de origen.

Que, con MEMORANDO N° 029-2024-GRJ/ORAF/ORH/CEP, de fecha 09-05-2024, mediante el cual el Coordinador de Escalafón y Pensiones remite Informe Escalafonario de don JHON LEONARDO PAZ ALLASI.

I. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el Expediente N° 134-2025-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;

II. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ/GRI, de fecha 02/06/2025, señala que a don JHON LEONARDO PAZ ALLASI en su condición de Servidor Adscrito al Archivo del Gobierno Regional de Junín, al momento de los hechos y atendiendo a la graduación de la sanción; RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE AMONESTACIÓN ESCRITA, 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, 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 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° 134-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, se emitió el Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ/GRI, de fecha 02/06/2025, y fue notificado con 1) Carta N° 669-2025-GRJ-ORAF/ORH de fecha 04 de junio del 2025, al servidor don JHON LEONARDO PAZ



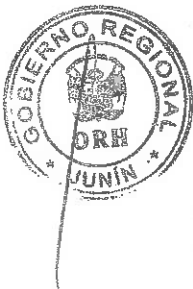


Gobierno Regional de Junín



ALLASI, a fin de que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario, en ese sentido se observa que el administrado presentó el REPORTE N° 010-2025-GRJ/GRDS/DRTPE/DPPDFSST-JLPA, de fecha 09-06-2025, mediante el cual presenta su defensa de forma escrita, argumentando lo siguiente:

"(...) sobre las faltas contenidas en los incisos a) y d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que establece: "El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento "y" La negligencia en el desempeño de las funciones". SIENDO ESTAS AFIRMACIONES FALSAS (sustentándolas con reportes/informes) Así mismo manifestar que mediante documento se me encargo el área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Archivos Junín. CON LA CUAL DEMUESTRO QUE NUNCA ME REUSE A FUNCIONES QUE ME ENCOMENDARON (...) sobre las faltas contenidas en los incisos 98.1 del Artículo 98° y el Artículo 100° del D.S. 040-2014-PCM Reglamento de la Ley Servir de la Ley N° 30057, que establece: "La comisión de alguna de las faltas previstas en el Artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente." y " También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2. Por tanto no se generó ninguna falta grave (...) DEBO DE SEÑALAR QUE, EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ: En el procedimiento administrativo (público o privado) ante la toma de conocimiento de la comisión de una falta, debe darse un plazo razonable. Este principio, a su vez, se funda en el de buena fe que de manera general rige de la negociación, celebración ejecución, asumiéndose a partir de el que las sanciones que tengan base en algún suceso de la relación laboral (cualquiera sea su intensidad, desde una llamada de atención, como sanción menor, hasta un despido como sanción extrema DEBEN SER IMPUESTAS DENTRO DE UN PLAZO RAZONABLE DE CONOCIDA LA FALTA QUE LAS MOTIVE, Y QUE SI ELLO NO HA OCURRIDO, ES POR QUE EL EMPLEADOR HA DECIDIDO PERDONAR LA FALTA COMETIDA SI LO UBIERA). Es así que las entidades públicas de igual manera deben de observar el Principio de inmediatez para la aplicación de las sanciones, sean de cese temporal o destitución, desde la apertura del proceso administrativo disciplinario hasta su culminación (con la imposición de la sanción) criterio que ha sido adoptado por el Tribunal de I Servicio Civil en su Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC de fecha 10 de agosto del 2010, en la cual señalo que, en la carrera administrativa, el Estado debe tomar en cuenta el principio de inmediatez como Una pauta orientadora para el ejercicio de su potestad disciplinaria . Así, ha establecido, entre otros, los siguientes criterios de observancia obligatoria: **b) El cumplimiento estricto de los plazos máximos de duración del proceso disciplinario que corresponda a cada régimen laboral y, ante su inexistencia, la adecuación de sus pasos a los términos estrictamente necesarios para cumplir su finalidad(...)**". En tal sentido podemos afirmar que en un determinado régimen laboral, el principio de inmediatez se aplica a partir de que la entidad empleadora toma conocimiento de la falta cometida y asimismo cuando identifica al infractor a efectos de instaurar procedimiento disciplinario correspondiente hasta su culminación (con la imposición de la sanción) por lo que su inobservancia estaría vulnerando el derecho al debido procedimiento de los trabajadores, Así en referencia al régimen laboral de la actividad pública, que nos atañe por tener la recurrente la condición TAP. JHON LEONARDO PAZ ALLASI. Norma de las faltas contenidas en los incisos 98.1 del Artículo 98° y el Artículo 100° del D.S. 040-2014-PCM Reglamento de la Ley Servir de la Ley N° 30057, que establece: "La comisión de alguna de las faltas previstas en el Artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente." y" También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad -administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2 (...)"



De conformidad a lo argumentado por el administrado, este despacho tiene a bien traer a colación la imputación en su contra, la cual versa de la siguiente manera: "que mediante INFORME N° 003-2024-GRJ/AR se pone de conocimiento que el servidor don JHON



Gobierno Regional de Junín



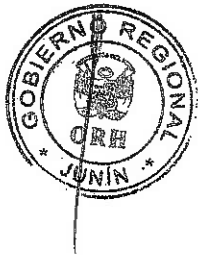
LEONARDO PAZ ALLASI: "ha tenido un accionar que los encargos determinados por la Dirección nunca los ha realizado, aduciendo que no corresponde a su perfil profesional, el último hecho es haber solicitado para que pueda digitar los testimonios que la dirección de archivo notarial entrega a los administrados, negándose a realizar, desde ese momento se solicitó el perfil profesional y se advierte que en su condición de ingeniero metalúrgico no tiene ninguna actividad relacionada con temas de políticas archivísticas", en ese sentido se puede observar que el servidor **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, estaría inmerso en la presunta falta administrativa respecto a **"la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores"**, ya que de conformidad al INFORME N° 003-2024-GRJ/AR, el servidor en mención *"ha tenido un accionar que los encargos determinados por la Dirección nunca los ha realizado, aduciendo que no corresponde a su perfil profesional, el último hecho es haber solicitado para que pueda digitar los testimonios que la dirección de archivo notarial entrega a los administrados, negándose a realizar"* lo que generó que el director regional del Archivo del Gobierno Regional Junín, ponga a disposición de la Sub dirección de recursos humanos, a don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, a falta de labores que asignarle, ya que su perfil no cumple con aspectos técnicos para desempeñar funciones archivísticas", verificándose así que la imputación en su contra se encuentra referida a **"la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores"**, establecida y tipificada en el literal b) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y no en el literal a) y d) como lo describe el administrado, por lo que lo argumentado por esta no tiene asidero legal ni factico y será tomado como argumento de defensa.

Finalmente es menester establecer que de conformidad al inciso 97.1 del art. 97 del DS. N° 040-2014-PCM, establece que *"La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior"*, por lo que, y de conformidad a la normativa legal vigente el presente proceso administrativo disciplinario ha seguido el trámite correspondiente, por lo que lo argumentado por esta no tiene asidero legal ni factico y será tomado como argumento de defensa.

III. 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 **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, se establece mediante el: INFORME N° 003-2024-GRJ/AR se pone de conocimiento que el servidor don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI:** "ha tenido un accionar que los encargos determinados por la Dirección nunca los ha realizado, aduciendo que no corresponde a su perfil profesional, el último hecho es haber solicitado para que pueda digitar los testimonios que la dirección de archivo





Gobierno Regional de Junín



notarial entrega a los administrados, negándose a realizar, desde ese momento se solicitó el perfil profesional y se advierte que en su condición de ingeniero metalúrgico no tiene ninguna actividad relacionada con temas de políticas archivísticas", en ese sentido se puede observar que el servidor **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, estaría inmerso en la presunta falta administrativa respecto a **"la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores"**, ya que de conformidad al INFORME N° 003-2024-GRJ/AR, el servidor en mención *"ha tenido un accionar que los encargos determinados por la Dirección nunca los ha realizado, aduciendo que no corresponde a su perfil profesional, el último hecho es haber solicitado para que pueda digitar los testimonios que la dirección de archivo notarial entrega a los administrados, negándose a realizar"* lo que generó que el director regional del Archivo del Gobierno Regional Junín, ponga a disposición de la Sub dirección de recursos humanos, a don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, a falta de labores que asignarle, ya que su perfil no cumple con aspectos técnicos para desempeñar funciones archivísticas".

IV. 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:

- INFORME N° 003-2024-GRJ/AR
- MEMORANDO N° 029-2024-GRJ/ORAF/ORH/CEP

V. 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 vicié el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del 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;





Gobierno Regional de Junín



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;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 134-2025-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 a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

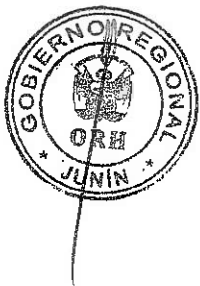
Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la servidora imputada, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal b) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del procesado, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal b) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

VI. 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





Gobierno Regional de Junín



implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción, debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, en el presente caso es necesario tener en consideración el **Principio de presunción de licitud**, la misma que está prevista de manera expresa en el inciso 9 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos.

Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 9. **Presunción de licitud.** – Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

De modo que las autoridades del PAD deben presumir que los servidores o ex servidores civiles han actuado conforme a sus deberes, en tanto no cuente con evidencias que demuestren lo contrario. Respecto a la potestad disciplinaria de la administración pública, se debe señalar que existen principios constitucionales del ius puniendi del Estado que son aplicables en materia disciplinaria, los mismos que establecen límites al ejercicio del mismo; y, en consecuencia, establecen garantías para los presuntos infractores.

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

(...) toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario, Es decir, ninguna personal puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas (...).

En relación a los alcances de dicho principio, Morón Urbina señala lo siguiente:

(...) cubre al imputado durante el procedimiento sancionador, y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante el acto administrativo final del procedimiento. La presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos esos elementos formando convicción.

En tal sentido, una fase instructiva adecuada e integral, a cargo del órgano instructor, será la que permitirá demostrar si es que dicha relativización, a través de la atribución de una presunta comisión de falta disciplinaria, estuvo o no correctamente efectuada. A efectos de establecer si la presunción de licitud se ve reforzada o desvirtuada, será indispensable contar y evaluar los elementos de convicción obtenidos por la Secretaría Técnica – PAD, durante la investigación preliminar.

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103^o 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^o de la referida norma, verificándose que; conforme a lo revidado en autos en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;





Gobierno Regional de Junín



Que, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

Que, 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 refiere que: *"Si bien en razón de la apreciación y percepción que los órganos sancionadores tengan sobre la gravedad de los hechos, existe en estos cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo; (...) de manera que dicha discrecionalidad no se convierta en arbitrariedad (...)* A partir de lo expuesto, se resalta que la aplicación de las sanciones no necesariamente es correlativa ni automática, vale decir, no se ha previsto que ante la comisión de una falta deba imponerse directamente y sin mayor análisis una determinada sanción, sino que las entidades de acuerdo a las circunstancias de cada caso, deben evaluar la sanción a imponer teniendo en cuenta los criterios de graduación, de manera que la sanción finalmente impuesta sea razonable y guarde proporción con la gravedad de la falta cometida (...). Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable".

En consecuencia, a don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, se le atribuye responsabilidad mediante: INFORME N° 003-2024-GRJ/AR se pone de conocimiento que el servidor don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**: "ha tenido un accionar que los encargos determinados por la Dirección nunca los ha realizado, aduciendo que no corresponde a su perfil profesional, el último hecho es haber solicitado para que pueda digitar los testimonios que la dirección de archivo notarial entrega a los administrados, negándose a realizar, desde ese momento se solicitó el perfil profesional y se advierte que en su condición de ingeniero metalúrgico no tiene ninguna actividad relacionada con temas de políticas archivísticas", en ese sentido se puede observar que el servidor **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, estaría inmerso en la presunta falta administrativa respecto a **"la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores"**, ya que de conformidad al INFORME N° 003-2024-GRJ/AR, el servidor en mención **"ha tenido un accionar que los encargos determinados por la Dirección nunca los ha realizado, aduciendo que no corresponde a su perfil profesional, el último hecho es haber solicitado para que pueda digitar los testimonios que la dirección de archivo notarial entrega a los administrados, negándose a realizar"** lo que generó que el director regional del Archivo del Gobierno Regional Junín, ponga a disposición de la Sub dirección de recursos humanos, a don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, a falta de labores que asignarle, ya que su perfil no cumple con aspectos técnicos para desempeñar funciones archivísticas", por lo que este despacho en mérito a discrecionalidad que posee, considera que de conformidad a los





Gobierno Regional de Junín



hechos que se imputan a don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, le correspondería la imposición de la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, puesto que el hecho materia del presente proceso administrativo disciplinario, no esta revestido de la gravedad necesaria para la imposición de la sanción mas gravosa.

Que, en suma, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal b) de la Ley N° 30057, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de "la negligencia en el desempeño de las funciones" se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87° y 91° de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103° y 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

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° 09-2025-GRJ/GGR con fecha 02 de junio del 2025;

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso, la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (El subrayado es nuestro).

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;





Gobierno Regional de Junín



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;

VII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada a: don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI** en su condición de Servidor Adscrito al Archivo del Gobierno Regional de Junín, al momento de los hechos, corresponde aplicar la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** en el marco de lo establecido en el inciso a) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

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;

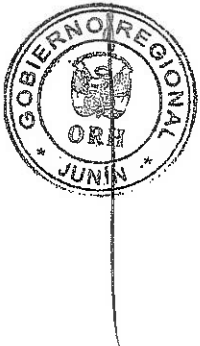
Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (01) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Gerencial General Regional N° 60-2025-GRJ/GGR, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N° 191-2025-GRJ/SG, se notificó a don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, 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.
- 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.





Gobierno Regional de Junín

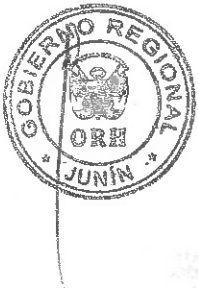


- d) En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador 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° 135-2013-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento".
- c) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.



Que, por los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a: don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI** en su condición de Servidor Adscrito al Archivo del Gobierno Regional de Junín, al momento de los hechos, de ocurrido los hechos materia del presente procedimiento administrativo, por la comisión de la falta tipificada en el literal "**b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores**" del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la Sub Dirección de Recursos Humanos y a la Coordinación de Escalafón para ser insertada en el legajo personal de: don **JHON LEONARDO PAZ ALLASI**.



Gobierno Regional de Junín



ARTÍCULO TERCER. - NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a: **don JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTICULO CUARTO: PUBLIQUESE, la presente Resolución en el Portal Web Institucional del Gobierno Regional Junín, en cumplimiento del principio de publicidad y transparencia.

ARTÍCULO QUINTO. - REMITIR, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciada a **don JHON LEONARDO PAZ ALLASI**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 134-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
JJCS/EQR/kvm

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

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

HYO.

12 JUN 2025

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