



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCION DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº **1014** -2025-GR-JUNIN/ORAF

Huancayo, **03 JUL. 2025**

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

#### VISTOS:

Solicitud S/N de fecha 04 de junio, la Resolución Sub Directoral Administrativa Nº 197-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 27 de mayo del 2025, remitido por la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, y demás documentos obrantes en el expediente; y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 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 Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº040-2014-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 91º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ... "; así mismo, el artículo 102º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88º de la Ley Nº 30057- LSC( ... )" y el artículo 115º 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 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 Solicitud S/N de fecha 04 de junio del 2025; el servidor civil ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE, presenta apelación contra la Resolución Sub





Gobierno Regional de Junín



Directoral Administrativa N° 197-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 27 de mayo del 2025, en cuanto al extremo de la graduación de la falta;

Que, en ese sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico y la exposición de las razones jurídicas normativas que con referencia directa a los anteriores justificas el acto adoptado;

En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos lo siguiente:

*"Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de motivación por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por su misma, expresa una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concreta o se presenta el supuesto de motivación por remisión".*

*La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de acto administrativo, imponiéndose las mismas razones para exigir las tanto respecto a actos emanados de una potestad reglada como discrecional.*

*El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico administrativo y es el objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.*

*Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva el principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.*

*En esa medida este órgano debe enfatizar que la falta de motivación a su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo".*

En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y en una suficiente justificación de la decisión adoptada. Asimismo, se debe entender que existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos, dentro de los cuales se encuentra el derecho de defensa y el debido procedimiento de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez;

#### De la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción impuesta

Sobre el particular, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria "(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respecto de la Constitución, los principios constitucionales y en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculariedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales;





Gobierno Regional de Junín



Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)".

De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, los que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante;

Bajo estas premisas, observamos que el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 en el artículo 91° prescribe lo siguiente:

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción correspondiente a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En ese caso la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción si no también los antecedentes del servidor".

De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluar para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) La circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad de la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso.

#### De la proporcionalidad de la sanción impuesta

En el presente caso, de la lectura de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 197-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de mayo del 2025, se advierte que la Entidad ha señalado lo siguiente:





Gobierno Regional de Junín



Que, en ese sentido este despacho cumple con realizar el análisis correspondiente al expediente administrativo, verificándose así que, los procesados **ANTHONY G. AVILA ESCALANTE** en su condición de Gerente Regional de Infraestructura, se encuentran inmersos en responsabilidad administrativa, al haber incurrido en la presunta falta administrativa de carácter disciplinario tipificado en el Art 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, literal d). Toda vez que a través de la RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA N° 712-2022-G.R.-JUNIN/GRI, se aprueba solo la actualización de costos y presupuesto del expediente técnico del proyecto: "MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA I.E. JOSE CARLOS MARIATEGUI, DISTRITO DE LA OROYA, PROVINCIA DE YAULI-JUNIN" – CUI n° 2273073", indicando en el Artículo 4, lo siguiente DETERMINAR que, en caso de existir omisiones, errores, deficiencias, transgresiones legales o trasgresiones técnica en la actualización de costos y presupuesto del expediente técnico del proyecto, la responsabilidad recae, en el proyectista: Arq. Julio Cesar Martínez Bustamante con registro CAP N° 20625 y el evaluador Arq. Jose Antonio Rojas Lazo con registro CAP N° 12157 y todos los profesionales intervinientes y responsables de su elaboración y evaluación. Además de ello la aprobación del expediente técnico es estrictamente en cumplimiento a las funciones estipuladas en el ROF y MOF; para lo cual previamente ya se contaba con la opinión favorable por parte de los responsables de la elaboración y evaluación de la actualización de costos y presupuesto y demás de la sub gerencia de estudios mediante el REPORTE N° 2223-2022-GRJ/GRI/SGE firmado por el Eco. Abimael Yasser Quiñonez Reyes de fecha 25 de octubre del 2022, quienes son los responsables de la ejecución de la obra;

*En consecuencia se evidencia que los hechos imputados al servidor civil **ANTHONY G. AVILA ESCALANTE** en su condición de Gerente de Infraestructura del Gobierno Regional Junín. **FUERON DESVIRTUADOS EN PARTE** conforme consta del descargo presentado por su persona adjuntado al expediente a folios (584 a 594) en el cual indica que el expediente técnico tenía vigencia para poder subsanar de ser el caso cualquier tipo de observaciones por los responsables de la elaboración que el servidor civil no estaba a cargo de aquella elaboración, sino otros profesionales que menciona en el descargo;*

Por lo que 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 interpuesto por el recurrente servidor civil **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**;

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





Gobierno Regional de Junín



los requisitos previstos para su admisión y trámite, correspondiente emitir pronunciamiento de fondo sobre el mismo;

En atención a lo expuesto, se puede colegir que el Órgano Sancionador no ha motivado de manera adecuada la aplicación de los criterios de graduación señalados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, en atención a lo señalado mediante Resolución Sub Directoral Administrativa N° 197-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de mayo del 2025, evidenciando deficiencias en la justificación de la sanción; por lo que el órgano Sancionador deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer;

Por su parte en el numeral 3 del artículo 248 Del T.U.O. de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019JUS, recoge principio de Razonabilidad estableciendo lo siguiente:

Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicados y deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción (...)."

En ese sentido, resulta importante señalar que la imposición de sanciones son necesariamente debe darse de forma automática sino a partir del análisis de la naturaleza de la infracción, su impacto y los antecedentes del servidor responsable existiendo para ello condiciones establecidas en el artículo 88° de la Ley N° 30057 que permiten a las entidades efectuar un análisis de sanción a imponer debiendo justificar su decisión, la misma que deberá ser proporcional a la gradualidad del hecho imputado;

Por ello, la Entidad debe tener en cuenta que mediante Resolución Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 19 de diciembre del 2021, la Sala Plena del Tribunal de Servicio Civil estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria o siguiente:

*Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúan los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución a imponer la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se reúna si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y en esa medida es o no razonable".*

Por tanto corresponderá a la Entidad emitir una sanción administrativa disciplinaria respecto de la cual se evalúen los criterios de graduación, fundamentándolos de imponer una medida disciplinaria proporcional y motivada;

Tales situaciones, a criterio de este órgano, constituyen una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido por el administrado, en tal sentido, la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 197-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de mayo del 2025, se encuentra inmersa en la causal de nulidad prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del T.U.O. de la Ley N° 27444 por contravenir los numerales 1 y 2 del Artículo IV del Titular Preliminar del T.U.O. de la Ley N° 27444;

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no constituye un pronunciamiento que genera impunidad respecto a los hecho materia de imputación contra el impugnante toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido





Gobierno Regional de Junín



procedimiento administrativo como garantía de todo administrado siguiente los criterios señalados en los párrafos precedentes;

Que, en base a lo desarrollado, corresponde ejercer la potestad nulificante del acto administrativo Resolución Sub Directoral Administrativa N° 197-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de mayo del 2025;

Que, de conformidad con el artículo 10 y siguientes, del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR DE OFICIO** la nulidad de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 197-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de mayo del 2025, emitida por el Sub Director de Recursos Humanos, por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: RETROTRAER** el procedimiento hasta el momento previo de la emisión de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 197-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de mayo del 2025 (Resolución de sanción).

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.

**ARTÍCULO CUARTO: 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, **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

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

**ARCITULO SEXTO: PUBLIQUESE** la presente Resolución en el Portal Web Institucional del Gobierno Regional Junín.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
STPAD/ELQE/ace

  
C.P.C. Mariana 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