



Gobierno Regional de Junín

O.R.H.	
DOC. N°	10234579
EXP. N°	6549176



RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 076 -2026-GR-JUNIN/ORAF/ORH

Huancayo, 26 FEB. 2026

EL SUB DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N° 001-2026-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 11 de febrero del 2026, remitido por la Oficina de Abastecimientos y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional Junín, 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 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;





Gobierno Regional de Junín



I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran 1) Con fecha 02-02-26 se notifica a la procesada **ISABEL MARIA QUINO GUTIERREZ** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 11-02-2026, se termina la actividad probatoria con el Informe de Órgano Instructor N° 001-2026-GRJ/ORAF/OASA, 3) Con fecha 15.10.2025 se notifica al procesado la Carta N° 136-2026-GRJ/ORAF/ORH, a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 0011 -2026-GRJ/ORAF/OASA;

Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Abastecimiento y Servicios Auxiliares, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó a la servidora civil: **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 02/02/2026, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal c) "**El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los demás compañeros de labor**" del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en , en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1, proponiendo una sanción administrativa de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el servidor civil fue debidamente notificada conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N° 063-2026-GRJ/SG, de fecha 02 de febrero del 2026, mediante el cual la servidora civil presento descargo considerado en el Informe de Órgano Instructor N° 001-2026-GRJ/ORAF/OASA de fecha 11 de enero del 2026;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los documentos que obran en el expediente y habiendo hecho descargo la servidora civil, mediante Informe de Órgano Instructor N° 001-2026-GRJUNIN/ORAF/OASA de fecha 11-02-2026, recomienda la imposición de la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO DIAS** en contra de la servidora **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ**, en su condición de Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal c) "**El incurrir en acto de violencia grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los demás compañeros de labor**" del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1;

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 ex servidor civil procesado sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que,





Gobierno Regional de Junín



finalmente se emita la resolución debidamente motivada que contenga el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo a fin a esta primera instancia administrativa, situaciones que se ha cumplido en el presente procedimiento disciplinario;

II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

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 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, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a la servidora civil **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ** 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, tipificada en el literal c) “El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los demás compañeros de labor” del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 “Ley de Procedimiento Administrativo General” en su artículo 261.1;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 001-2026-GRJ/ORAF/OASA del 11-02-2026, señala que la servidora **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ**, en su condición de Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por trescientos sesenta y cinco días, 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 a la servidora 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





Gobierno Regional de Junín



una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 136-2026-GRJ/ORAF/ORH de fecha 13 de febrero del 2026, se notifica a la servidora civil: **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ**, en su condición de Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N° 001-2026-GRJUNIN//ORAF/OASA, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

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 civil 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, procedimientos que en el presente caso se ha cumplido;

Que, al respecto, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario se inició con fecha 02 de febrero del 2026, por tanto, la potestad sancionadora, conforme a la normatividad de la materia, prescribirá al año de iniciado el PAD. En ese sentido, a efecto de cumplir con los plazos establecidos, se emite acto correspondiente;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del expediente, medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor imputado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado 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 la servidora civil **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ**, en su condición de Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal c) "El incurrir en acto de violencia





Gobierno Regional de Junín



grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los demás compañeros de labor" del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1, ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que resulta importante señalar que, para emitir el fallo sancionatorio se requiere que sobre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor procesado" en ese sentido corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor, a efectos de determinar con certeza si el imputado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal c) "**El incurrir en acto de violencia grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los demás compañeros de labor**" del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1.

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos a la servidora procesada, se tiene, los actuados que obran en el expediente, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 05-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 001-2026-GRJ-ORAF/OASA de fecha 30 de enero del 2026, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder.

VI. ANALISIS 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;

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°





Gobierno Regional de Junín



101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TEO 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 conforme al procedimiento, garantizando así el derecho de defensa de la servidora imputada. 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, 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 de la servidora, 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;

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





Gobierno Regional de Junín



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 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;





Gobierno Regional de Junín



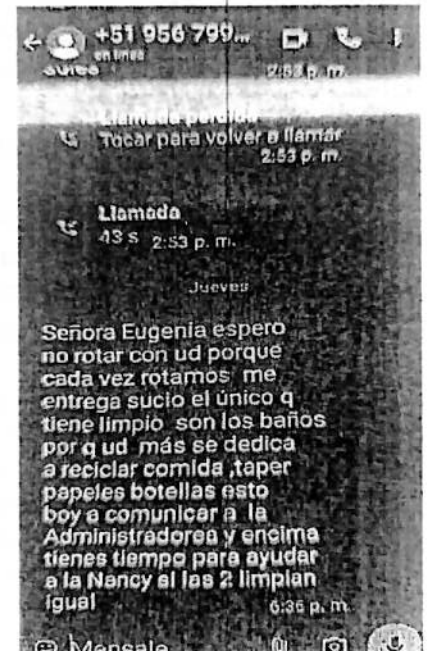
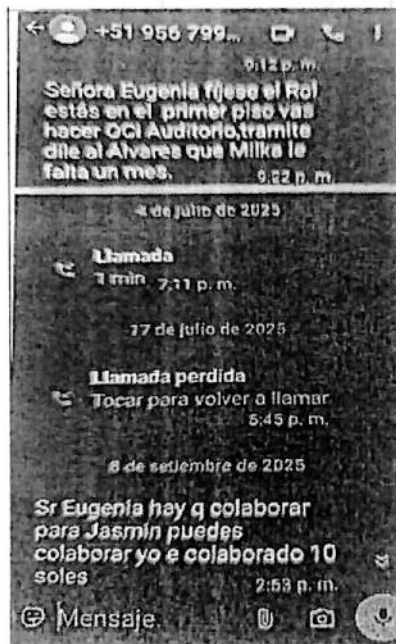
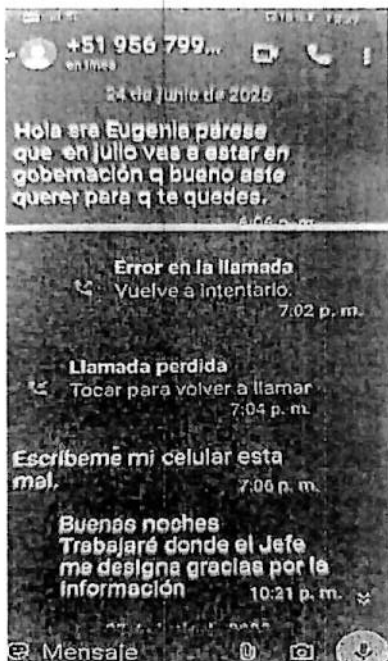
Que se les atribuye responsabilidad, derivado de la Carta S/N de fecha 22 de setiembre del 2025 suscrita por la servidora **EUGENIA SANABRIA MARTICORENA** en el cual manifiesta lo siguiente:

(...)

Que, se deja constancia de una situación grave y que afecta directamente mi bienestar laboral desde el día 24/09/25, he venido recibiendo mensajes por la aplicación whatsapp por parte de la Sra. Isabel Aquino, quien también forma parte de esta organización.

Los mensajes contienen párrafos con insinuaciones, amenazas, comentarios ofensivos y presión indebida, lo cual constituye una forma de acoso laboral. Esta conducta ha generado en mí un ambiente de trabajo hostil, afectando mi desempeño y salud emocional.

Adjuntando capturas de pantalla de los mensajes recibidos (...).



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 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



Gobierno Regional de Junín



sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

Que, en atención a lo señalado precedentemente, se aprecia en autos que la servidora ha presentado descargo mediante Solicitud S/N de fecha 10 de febrero del 2026 en los términos siguientes:

(...)

Que, la falta atribuida se encuentra prevista en el literal c) del artículo de la Ley N° 30057, el cual establece como falta disciplinaria el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico o compañeros de labor. La propia norma delimita con claridad los supuestos sancionables, exigiendo la concurrencia de elementos objetivos que acrediten agresión física o psicología, ruptura deliberada de la disciplina institucional o insultos manifiestos. No cualquiera discrepancia, observación o comentario vinculado al desempeño laboral puede subsumirse dentro de esta figura. El principio de tipicidad exige que la conducta imputada encaje de manera exacta en la descripción normativa, sin interpretaciones extensivas ni analógicas en perjuicio del administrado. En el presente caso, tal correspondencia no existe.

Del análisis del informe instructor se desprende que no se cuestiona la autoría del mensaje enviado, sin embargo, la sola admisión de su emisión no implica aceptación de responsabilidad disciplinaria. El contenido del mensaje debe ser evaluado de manera contextual, objetiva y literal y no bajo interpretaciones subjetivas que pretendan atribuir intenciones que no se desprenden del texto mismo. El mensaje aludido contiene apreciaciones vinculadas al desempeño de labores y observaciones respecto del uso del tiempo laboral, sin incluir expresiones ofensivas, insultantes o denigrantes. Resulta jurídicamente incorrecto equiparar una opinión funcional con un acto de violencia o faltamiento de palabra. La tipificación administrativa no puede sustentarse en inferencias o suposiciones.

El concepto de acto de violencia implica necesariamente la existencia de agresión física o psicológica, intimidación, amenaza o conducta hostil destinada a menoscabar la integridad de otra persona. En el presente caso, no existe amenaza, coacción ni hostigamiento alguno. Tampoco se evidencia conducta reiterada o sistemática orientada a generar intimidación, un único mensaje carente de términos agresivos, no puede calificarse como violencia. Pretender lo contrario implica desnaturalizar el concepto jurídico de violencia y vaciarlo de contenido técnico.

(...)

Es importante destacar que la potestad sancionadora de la administración pública se encuentra limitada por el principio de legalidad, tipicidad y razonabilidad. No es posible sancionar conductas que no encajen estrictamente en el tipo normativo. Una interpretación extensiva en perjuicio del administrado vulnera el debido procedimiento. En el presente caso, se pretende ampliar el alcance del literal c) del artículo 85 para incluir conductas que la norma no contempla expresamente. Tal actuación contraviene garantías básicas del derecho administrativo sancionador.

Así mismo, debe considerarse el principio de proporcionalidad. Aun en el supuesto negado de que se consideraría inadecuada la expresión vertida, esta no reviste gravedad suficiente para ameritar suspensión. La sanción propuesta resulta desproporcionada frente a la naturaleza del hecho imputado. El derecho disciplinario no está diseñado para reprimir cualquier desacuerdo o comentario laboral, sino





Gobierno Regional de Junín



conductas graves que afecten el servicio o la convivencia institucional. Aquí no existe daño institucional ni afectación real al servicio público.

Desde el inicio de mis labores en la entidad, mi desempeño se ha caracterizado por responsabilidad, respeto y cumplimiento de funciones. No cuento con antecedentes disciplinarios ni llamados de atención previos. Mi trayectoria funcional demuestra conducta intachable y compromiso institucional. La existencia de antecedentes constituye un elemento relevante que refuerza la improcedencia de cualquier sanción. No puede descontextualizarse en un hecho aislado sin considerar el historial funcional del servidor.

La valoración probatoria debe ser integral y objetiva. No basta con considerar la percepción de la denunciante, se requiere acreditar objetivamente la configuración del tipo disciplinario. En el expediente no obra prueba que demuestre violencia, insulto o indisciplina grave. La sola manifestación subjetiva de sentirse afectada no convierte un mensaje en falta disciplinaria. El estándar probatorio en materia sancionadora exige certeza razonable sobre la comisión de la falta grave.

(...)

Que, en atención a lo señalado precedentemente, se aprecia en autos que la servidora ha presentado descargo mediante Solicitud S/N de fecha 10 de febrero de 2026, mediante el cual solicita el archivo del presente procedimiento administrativo disciplinario, argumentando esencialmente la indebida tipificación de los hechos, la inexistencia de violencia o faltamiento de palabra y la supuesta vulneración de los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad;

Que, al respecto corresponde al Órgano Sancionador efectuar una valoración integral y sistemática de los actuados, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 93° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el artículo 114° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, observando los principios que rigen la potestad sancionadora administrativa;

Que, del análisis del expediente se advierte que no es materia de controversia la autoría de los mensajes remitidos vía aplicativo WhatsApp, toda vez que la propia servidora investigada reconoce su emisión, circunscribiendo su defensa a cuestionar la calificación jurídica de su contenido. En tal sentido, la materialidad del hecho esto es, el envío de mensajes con cuestionamientos funcionales directos a una compañera de labores a través de un canal personal se encuentra debidamente acreditada con las capturas de pantalla aportadas y no desvirtuadas formalmente;

Que, en cuanto al alegato referido al principio de tipicidad, debe precisarse que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 no exige necesariamente la concurrencia de agresión física o amenazas explícitas para la configuración de la falta, sino que contempla también el "faltamiento de palabra" en agravio de compañeros de labor. Esta figura no se restringe a la utilización de insultos soeces o expresiones abiertamente denigrantes, sino que comprende conductas verbales que, en su contexto, resulten objetivamente descalificadoras, impropias o contrarias al deber de respeto y convivencia armónica en el centro de trabajo;





Gobierno Regional de Junín



Que, en el presente caso si bien los mensajes no contienen términos groseros, del análisis contextual efectuado por el Órgano Instructor se advierte que la servidora investigada, sin ostentar facultades de supervisión ni jerarquía funcional sobre la denunciante, formuló reproches directos respecto del desempeño laboral de su compañera, cuestionando la forma en que desarrollaba sus funciones y el uso del tiempo de trabajo, a través de un medio personal e informal. Tal actuación constituye una extralimitación en el ejercicio de sus funciones y una inobservancia del conducto regular, generando un clima de tensión innecesario entre pares;

Que, no resulta atendible el argumento de que se trató de una mera "opinión funcional", pues en el régimen del servicio civil las observaciones sobre desempeño deben canalizarse a través de los superiores jerárquicos competentes, a fin de preservar el orden institucional y evitar confrontaciones directas entre trabajadores del mismo nivel. El ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral encuentra límites en los deberes de respeto mutuo, disciplina y observancia del principio de jerarquía;

Que, respecto a la alegada inexistencia de violencia, corresponde señalar que la imputación no se sustenta en un acto de violencia física ni en hostigamiento sistemático, sino en la modalidad de faltamiento de palabra, la cual se configura con la emisión de expresiones que, valoradas objetivamente en su contexto funcional, resultan impropias y generan afectación en la convivencia laboral. La falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 contempla supuestos alternativos (violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra), no siendo exigible la concurrencia simultánea de todos ellos;

Que, en cuanto al principio de proporcionalidad, si bien la servidora no registra antecedentes disciplinarios, dicho elemento ha sido considerado como circunstancia atenuante al momento de formular la propuesta sancionadora. La recomendación de suspensión sin goce de remuneraciones por cinco (05) días no resulta arbitraria ni excesiva, sino acorde con la naturaleza de la conducta acreditada, la cual, sin alcanzar la máxima gravedad, sí trasciende una simple discrepancia laboral y afecta el clima institucional. La sanción propuesta se enmarca dentro del rango legal previsto para la falta imputada y responde a un criterio de razonabilidad, idoneidad y necesidad para preservar la disciplina y el respeto entre servidores;

Que, asimismo el argumento referido a la supuesta insuficiencia probatoria carece de sustento, toda vez que en materia administrativa disciplinaria rige el principio de verdad material y la valoración conjunta de los medios probatorios. En autos obra prueba documental idónea que acredita la existencia y contenido de los mensajes, cuya autenticidad no ha sido cuestionada; por tanto, no se trata de una mera percepción subjetiva de la denunciante, sino de hechos objetivos debidamente constatados;

Que, en consecuencia, este Despacho concluye que el descargo presentado por la servidora **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ NO LOGRA DESVIRTUAR** los hechos imputados ni enervar la adecuación típica de la conducta al literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, quedando acreditada la comisión de faltamiento de palabra en





Gobierno Regional de Junín



agravio de una compañera de labor, al haber efectuado cuestionamientos funcionales directos por un canal informal y fuera del marco de sus competencias;

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; siendo así corresponde al **Órgano Sancionador acoger la recomendación formulada por el Órgano Instructor e imponer la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS, al haberse acreditado responsabilidad administrativa disciplinaria.**

Que, en consecuencia, en aplicación de los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, presunción de licitud y razonabilidad, **El órgano sancionador se aparta de las recomendaciones del órgano instructor, (...) en concordancia al Artículo 114° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM, motivando adecuadamente su decisión de apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, conforme a lo previsto en el artículo 114° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;**

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";

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;

VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y considerando la sanción propuesta por el órgano instructor, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DIAS**, en el marco de lo establecido en el inciso c) "**Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico o de los demás compañeros de labor**" del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1;

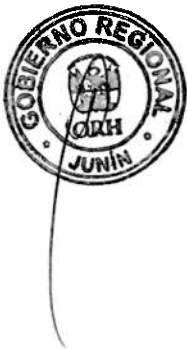
IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

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 Sub Directoral Administrativa N° 001-2026-GR-JUNÍN/ORAF/OASA, de fecha 30 de enero del 2026, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal c) "**Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico o de los demás compañeros de labor**" del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1 y que con Constancia de Notificación de Resolución N° 063-2026-GRJ/SG, de fecha 02-02-2026, se notificó a la servidora civil: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, quien se desempeña como Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín; por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito;

X. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO





Gobierno Regional de Junín



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 ídem.

XI. 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 -





Gobierno Regional de Junín



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 **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS** a la servidora civil: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, quien se desempeña como Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER OFICIALIZAR LA SANCIÓN IMPUESTA al servidor civil, mediante la comunicación del presente, acto resolutorio contenida en la presente resolución, sea notificada a la sub Dirección de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para el registro de la sanción en su LEGAJO PERSONAL, conforme a lo dispuesto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93°, numeral 93.1) ítem a) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a la servidora civil: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de (15) días hábiles; a fin de que presente los recursos administrativos que considere necesarios para su legítima defensa.

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 a la servidora civil: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

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

Cc.
Archivo
ST-PAD/ELQR/jace

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
La Secretaria General de Junín, certifica
que la presente es copia fiel del original.

HYO. 27 FEB 2020

.....
Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL (e)