



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 004 -2026-GRJ-ORAF/OASA

Huancayo, 27 FEB 2026

EL SUB DIRECTOR DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES DEL  
GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

### VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 107-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 27 de febrero del 2026, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, y;

### CONSIDERANDO:

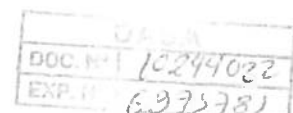
Que, es política del Estado y del Gobierno Regional de Junín, adoptar las medidas correctivas a los actos administrativos irregulares que incurren los servidores civiles de la Administración Pública, a fin de moralizar y mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la sociedad, en el ámbito de su competencia;

Que, mediante Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, y su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidas en los régimen laborales del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionar previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentra vigentes desde el 14 de setiembre del 2014;

Que, por otro lado, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSO "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015- SERVIR-PE, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-216-SERVIR- PE, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, mediante Reporte N° 062-2026-GRJ/ORAF/OASA/SAEM de fecha 02 de febrero del 2026, se remite el informe sobre conducta inapropiada acoso laboral y /o amenazas por parte de la Señora Isabel Maria Aquino Gutierrez;





Gobierno Regional de Junín



Que, mediante Informe N° 13-2026-GRJ/ORAF/OASA/SAEM-DAAC de fecha 04 de febrero del 2026 mediante el cual presenta descargo a los documentos: Memorando N° 163-2026-GRJ/ORAF/ORH, Reporte N° 062-2026-GRJ/ORAF/OASA/SAEM e Informe N° 011-2026-GRJ/ORAF/OASA/SAEM-DAAC;

**I. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA**

NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	DIRECCIÓN
ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ	20040893	TRABAJADORA DE SERVICIO I - LIMPIEZA	PSJE. GUADALUPE N° 138 - EL TAMBO
DAVID ALVAREZ CONDORI	20106470	SUPERVISOR DE VIGILANCIA Y LIMPIEZA	Av. Independencia 968 AAHH JPV - EL TAMBO

Las personas antes determinadas, son sujetos del procedimiento disciplinario dado que ostentan la calidad de servidores públicos y mantienen y mantuvieron vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejerció funciones públicas. La individualización de los imputados, permite asegurar los siguientes aspectos de orden procesal:

- a) Que, el proceso disciplinario se centre contra una persona cierta y determinada y no contra personas ajenas a los hechos o eventuales homónimos.
- b) Que, se puedan solicitar y dictar si fuere el caso las medidas cautelares antes o durante el proceso disciplinario, así como las sanciones personales que correspondan conforme a la Ley N° 30057 - Ley del servicio Civil.
- c) Y finalmente, la debida individualización del imputado permite garantizar el derecho constitucional de defensa, que lo ampara como a todo sujeto que es pasible de ser investigado y/o procesado.



**II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA Y/O REPORTE. LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:**

Que, mediante Reporte N° 062-2026-GRJ/ORAF/OASA/SAEM de fecha 02 de febrero del 2026, se remite el informe sobre conducta inapropiada acoso laboral y /o amenazas por parte de la Señora Isabel Maria Aquino Gutierrez. De la siguiente manera:

(...)

Este reporte se realiza debido a una serie de comportamientos inaceptables que constituyen acoso y amenazas, manifestando a través de mensajes de texto y



Gobierno Regional de Junín



aplicaciones de mensajería, los cuales han creado un ambiente de trabajo hostil e inseguro.

A continuación se detallan los incidentes de manera cronológica y objetiva:

**Fecha del Primer Incidente**

La señora ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ comenzó a enviar mensajes a la Sra. LILA BALVIN VASQUEZ personal de limpieza que contenían textos que incomodaron a su persona, la cual presento un documento a SAEM en el mes de agosto del 2025.

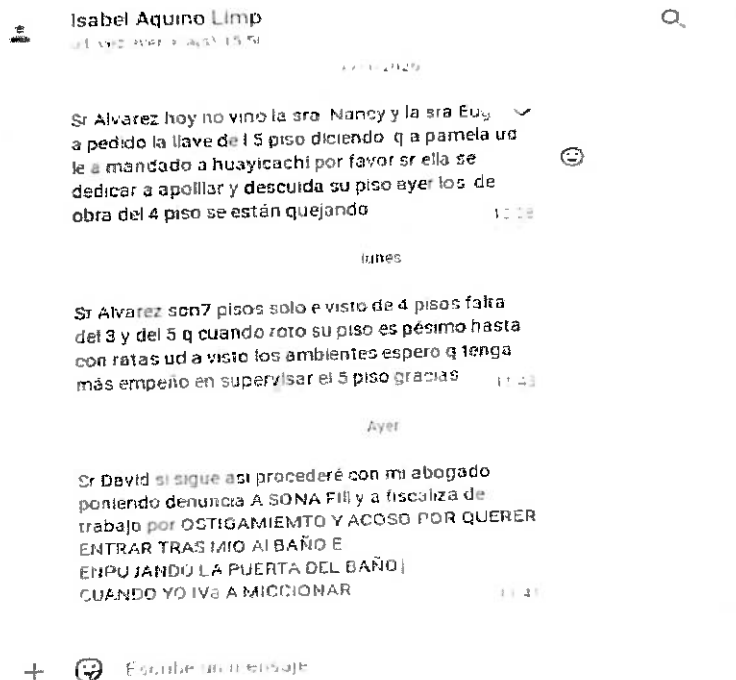
**Fecha de Incidentes Posteriores:**

Los mensajes escalaron en tono y contenido, incluyendo amenazas veladas o directas hacia la Sra. EUGENIA SANABRIA MARTICORENA, personal reincorporada de limpieza. Se han recibido mensajes que hacen referencia al desempeño de sus labores, quien también presento su documento en el mes de setiembre del 2025 reclamando su incomodidad.

**Fecha de Incidente Más Reciente:**

El 29 de enero del 2026, aproximadamente a las 11:00 horas le ordene al personal de limpieza ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ para que limpiara el lado posterior de las sillas del auditorio, la cual me respondió: "...déjeme hacer mi trabajo...", al obtener la negativa de la señora de limpieza opto por ir al baño del auditorio que es mixto, como supervisor la seguí para verificar la limpieza del ambiente de los servicios higiénicos, mas ella entro primero cerrándome la puerta aduciendo que va hacer uso del mismo.

Luego he recibido un mensaje en whatsapp de parte de la Sra. ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ, en la que menciona lo siguiente:



Isabel Aquino Limp  
29 de enero del 2026, 15:59

Sr Alvarez hoy no vino la sra Nancy y la sra Eug a pedido la llave de l 5 piso diciendo q a pamela ud le a mandado a huayicachi por favor sr ella se dedicar a apollar y descuida su piso ayer los de obra del 4 piso se están quejando

lunes

Sr Alvarez son 7 pisos solo e visto de 4 pisos falta del 3 y del 5 q cuando roto su piso es pésimo hasta con ratas ud a visto los ambientes espero q tenga más empeño en supervisar el 5 piso gracias

Ayer

Sr David si sigue así procederé con mi abogado poniendo denuncia A SONA FII y a fiscaliza de trabajo por OSTIGAMIEMTO Y ACOSO POR QUERER ENTRAR TRAS MIO AL BAÑO E ENPU JANDO LA PUERTA DEL BAÑO CUANDO YO IVA A MICCIONAR

+ 🗨️ Escribe un mensaje



Gobierno Regional de Junín



Textualmente dice:

29/01/2026.- Isabel Aquino Limp; Sr. David si sigue así procederé con mi abogado poniendo denuncia a SONA FILL y a fiscaliza de trabajo por OSTIGAMIENTO Y ACOSO POR QUERER ENTRAR TRAS MIO AL BAÑO E ENPUJANDO LA PUERTA DEL BAÑO CUANDO YO IVA MICCIONAR.

Asi mismo se recibió un mensaje en el chat General de Limpieza

Gimena Contreras Limpieza

Se elimino este mensaje. 13:56

IA Isabel Aquino Limp  
Ingeniera otra vez la Nancy enferma con permiso q preferencia cuando nos enfermamos no hay permiso para nosotras

13:57

Ingeniera cuando estoy ingresando para micciónar al servicio Higiénico el sr q es su supervisor quiso ingresar a la fuerza cuando estoy cerrando la puerta ,espero q ud hable con el sr .

14:37



Mensaje



Que, decía textualmente:

29/01/2026 14:37.- Isabel Aquino Limp: Ingeniera cuando estoy ingresando para miccionar al servicio higiénico el Sr. Q es su supervisor quiso ingresar a la fuerza cuando estoy cerrando la puerta, espero q Ud. Hable con el sr.

Este mensaje ha generado alarma y temor entre el personal que tiene conocimiento de la situación.

He tratado de sostener una conversación preliminar con la Sra. ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ, el día de hoy 30/01/2026, sin éxito debido a que no me hace caso, para expresarle mi preocupación por su conducta y dejar claro que ese tipo de comunicaciones son completamente inaceptables.

He recopilado y preservado las pruebas correspondientes de mi whatsapp personal con capturas de pantalla de los mensajes y registros de llamadas, las cuales están disponibles para ser revisadas por Recursos Humanos.

He, ofrecido apoyo al personal afectado y les he indicado que reporten cualquier nuevo incidente de inmediato.

Por temor e incomodidad para dirigirme al personal femenino de limpieza, siempre he sido lo más respetuoso para atender el apoyo y necesidad como de sus materiales de limpieza, lo que no sucede con la Sra. ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ la cual solo ve el lado social del personal de limpieza y vigilancia e ignora el trabajo que se encomienda.





Gobierno Regional de Junín



Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que los investigados la servidora civil ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ en su condición de Trabajadora de Servicio I – Personal de Limpieza del Gobierno Regional Junín y el servidor civil DAVID ALVAREZ CONDORI en su condición de Supervisor de Vigilancia y Limpieza del Gobierno Regional Junin Habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

<p><b>Artículo 85:</b> literal a) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil</p>	<p>a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento.</p>
--	--



**IV. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD**

Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del este estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual "pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso;

Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que las faltas de carácter disciplinario;

Que, en atención a los antecedentes documentales descritos, a los hechos materia de denuncia, a los descargos formulados y a los medios probatorios actuados consistentes en reportes internos, memorandos, capturas de pantalla de mensajes de Whatsapp, así como declaraciones y comunicaciones del personal involucrado, esta Secretaría Técnica concluye lo siguiente:

**Que, sobre la conducta atribuida a la servidora ISABEL MARIA AQUINO GUTIÉRREZ:**

De la valoración conjunta y razonada de los actuados se advierte que la servidora civil ISABEL MARIA AQUINO GUTIÉRREZ, en su condición de Trabajadora de Servicio I – Personal de Limpieza del Gobierno Regional Junín, habría incurrido en conductas reiteradas consistentes en el envío de mensajes de texto a través de la aplicación Whatsapp dirigidos a sus compañeras de trabajo, así como a su superior inmediato,



Gobierno Regional de Junín



cuyo contenido resulta objetivamente intimidatorio, confrontacional y generador de un clima laboral adverso.

Particularmente, se encuentra acreditado de manera indiciaria suficiente que:

- En el mes de agosto y setiembre de 2025, personal de limpieza formuló quejas escritas por mensajes que generaron incomodidad y afectación emocional.
- Con fecha 29 de enero de 2026, la servidora remitió mensajes en los que atribuye a su supervisor una conducta de ingreso forzado al servicio higiénico, señalando incluso la posibilidad de interponer denuncias por hostigamiento, lo que generó alarma en el chat general de trabajo.
- Tales comunicaciones fueron difundidas en espacios colectivos laborales, exacerbando el conflicto interpersonal y afectando el clima institucional.

Estas conductas, evaluadas bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad, evidencian un patrón de comportamiento que trasciende un conflicto laboral aislado, configurando presuntamente actos de **hostigamiento laboral de naturaleza moral**, al generar intimidación, descrédito y afectación emocional en el entorno de trabajo.

Asimismo, debe considerarse como circunstancia agravante que la servidora no es la primera vez que se encuentra involucrada en hechos similares, registrando antecedentes por denuncias de compañeras por hostigamiento mediante mensajes de texto, encontrándose incluso sometida a un proceso administrativo disciplinario en trámite. Este elemento revela una posible conducta reiterativa y resistencia a la corrección de comportamiento funcional.

En consecuencia, su accionar se subsume preliminarmente en la falta tipificada en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al evidenciar un incumplimiento de las normas que regulan la conducta funcional, el deber de respeto, la convivencia laboral armónica y la observancia de los principios de probidad y buena fe administrativa previstos en la Ley y su Reglamento.

**Que, sobre la conducta atribuida al servidor DAVID A. ÁLVAREZ CONDORI**

Respecto del servidor **DAVID A. ÁLVAREZ CONDORI**, en su condición de Supervisor de Vigilancia y Limpieza, se advierte que el hecho central materia de controversia se relaciona con el incidente ocurrido el 29 de enero de 2026, cuando, en el ejercicio de su función de supervisión, siguió a la servidora hasta el servicio higiénico con la finalidad según su descargo de verificar el cumplimiento de labores.





Gobierno Regional de Junín



Si bien el servidor niega haber intentado ingresar por la fuerza, lo cierto es que la sola circunstancia de dirigirse inmediatamente detrás de la trabajadora hacia un baño mixto y generar una situación que fue percibida por la servidora como intento de ingreso forzado, evidencia una actuación carente de la prudencia y diligencia exigible a quien ejerce funciones de supervisión sobre personal femenino.

Desde la perspectiva disciplinaria, el estándar aplicable a un supervisor es más riguroso, pues debe garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta que pueda interpretarse como invasiva o intimidatorio. La omisión de adoptar medidas prudentes como requerir la limpieza del ambiente en momento distinto o en presencia de otro personal revela una actuación funcional inadecuada.

En tal sentido, aun cuando no se encuentre acreditado de manera plena un acto material de ingreso forzado, sí se advierte una conducta que contribuyó a la generación de un conflicto y a la percepción de afectación a la integridad y dignidad de la trabajadora, configurándose también, de manera concurrente, un supuesto de hostigamiento laboral en su dimensión objetiva, al no haber garantizado condiciones adecuadas de respeto y trato digno.

Por tanto, su conducta también se subsume preliminarmente en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al implicar un incumplimiento de las obligaciones funcionales vinculadas al deber de respeto, dirección adecuada del personal y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Que, sobre la configuración de hostigamiento laboral recíproco: Del análisis integral se concluye que el presente caso no configura un supuesto unilateral de hostigamiento, sino un escenario de conflicto laboral escalado en el que ambas partes, mediante conductas activas y omisivas, contribuyeron a la generación de un entorno laboral hostil.

- La servidora **ISABEL MARIA AQUINO GUTIÉRREZ**, mediante comunicaciones reiteradas de contenido intimidatorio y acusatorio.
- El servidor **DAVID A. ÁLVAREZ CONDORI**, mediante una actuación funcional imprudente y carente de enfoque preventivo.

Que, el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 comprende el incumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la conducta funcional, lo que incluye la vulneración de normas que proscriben el acoso moral u hostigamiento laboral. En ese marco, ambas conductas resultan subsumibles en dicha tipificación, correspondiendo determinar, en la etapa decisoria, el grado de responsabilidad individual, la proporcionalidad de la sanción y la existencia de agravantes o atenuantes.





Gobierno Regional de Junín



Que, en mérito a lo expuesto esta Secretaría Técnica considera que existen elementos de convicción suficientes que justifican la continuación del procedimiento administrativo disciplinario contra ambos servidores, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber incumplido las normas que regulan la conducta funcional y propiciado un escenario de hostigamiento laboral que afectó el clima institucional;

Que, corresponderá a la autoridad competente, en observancia del debido procedimiento, el principio de presunción de inocencia, tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad, emitir el pronunciamiento final determinando la responsabilidad administrativa y la eventual imposición de sanción;

#### V. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico en uso de sus facultades prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería a los servidores investigados: la servidora civil **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ** en su condición de Trabajadora de Servicio I – Personal de Limpieza del Gobierno Regional Junín y el servidor civil **DAVID ALVAREZ CONDORI** en su condición de Supervisor de Vigilancia y Limpieza del Gobierno Regional Junin, quien habría incumplido el horario de jornada laboral; por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057<sup>1</sup>;

La sanción que se opta por recomendar este despacho se basa en que los servidores: **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ** y **DAVID ALVAREZ CONDORI** tenían plena capacidad de decisión frente a su acción que puedan entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el estado, al no permanecer en su puesto laboral;

#### VI. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

En consecuencia y en concordancia con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 93°, numeral 93.1. Literal b) y el artículo 106° del reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el órgano que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el Órgano Instructor y para el caso de autos se detalla:

<sup>1</sup> Ley del Servicio Civil





Gobierno Regional de Junín



NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
MARIA ISABEL AQUINO GUTIERREZ	TRABAJADORA DE SERVICIO I – LIMPIEZA	Sub Dirección de Abastecimientos y Servicios Auxiliares	Sub Dirección de Recursos Humanos
DAVID A. ALVAREZ CONDORI	SUPERVISOR DE VIGILANCIA Y LIMPIEZA	Sub Dirección de Abastecimientos y Servicios Auxiliares	Sub Dirección de Recursos Humanos

#### VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de los hechos, así como de lo dispuesto por el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra los servidores civiles: **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ** y **DAVID A. ALVAREZ CONDORI**;

#### VIII. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el investigado puede ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente el cual lo hará al formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determine el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo, el instructor evaluará la solicitud presentada para ello adoptando el principio de razonabilidad y establecerá el plazo de prórroga. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;

Que, si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto;

#### IX. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD O PRORROGA

Que, conforme a lo señalado en el numeral 16.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015-SERVIR-PE, corresponde a Dirección de Recursos Humanos, por ser autoridad instructora del presente procedimiento;

#### X. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR 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 servidor 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.



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: INICIAR** Procedimiento Administrativo Disciplinario contra de los investigados: la servidora civil **ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ** en su condición de Trabajadora de Servicio I – Personal de Limpieza del Gobierno Regional Junín y el servidor civil **DAVID ALVAREZ CONDORI** en su condición de Supervisor de Vigilancia y Limpieza del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil" y conforme a los fundamentos antes expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución a los servidores: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, quien se desempeña como Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín y el servidor civil **DAVID ALVAREZ CONDORI** en su condición de Supervisor de Vigilancia y Limpieza del Gobierno Regional Junín, así como copias de sus antecedentes que dan lugar al presente procedimiento; en concordancia al Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el presente; a fin de que presente su descargo y anexas las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnabile.

**ARTÍCULO TERCERO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el



Gobierno Regional de Junín



cargo de notificación debidamente diligenciado a los servidores civiles: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ** y el servidor civil **DAVID ALVAREZ CONDORI**, y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.**

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

CPC. Marcial Mansueto Pomachagua Vega  
SUB DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS  
Y SERVICIOS AUXILIARES

C.c.  
Archivo  
STPAD/

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

HYO. 02 MAR 2026

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