



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 261-2024-GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 26 AGO. 2024

### EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

#### VISTOS:

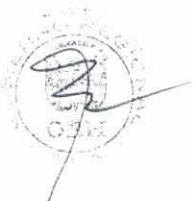
El Informe de Órgano Instructor N° 003-2024-GRJ/GGR de fecha 31 de julio del 2024, remitido por la Gerencia General Regional del Gobierno Regional Junín y demás actuados y documentos que contiene el **EXPEDIENTE N°83-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014; por lo que, corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91 ° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ... "; así mismo, el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057- LSC( ... )" y el artículo 115° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que : "La. resolución del Órgano Sancionador, se pronuncia sobre las existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinario poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve e I" 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-



O.R.H.	
DOC. Nº	8192939
EXP. Nº	5576917



Gobierno Regional de Junín



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;

## I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario **EXPEDIENTE N°83-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se encuentran 1) Con fecha 13.10.2023 se notifica al procesado **Anthony Glen Avila Escalante** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 18.10.2023, el procesado presenta su descargo a la imputación realizada. 3) Con fecha 31.07.2024, se termina la actividad probatoria con el Informe de Órgano Instructor N° 03-2023-GRJ-GGR, 4) Con fecha 31.01.2024 se notifica al procesado la Carta N° 269-2024-GRJ/ORH, a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 03-2024-GRJ-GGR y 5) Con fecha 07 de agosto del 2024, presenta la Carta N° 048- 2024 –AGAE, cual se tomará en cuenta como Informe Oral, lo pertinente para su derecho a la defensa;

Que, de los actuados se observa que el Gerente General Regional, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don: **Anthony Glen Avila Escalante**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 13-10-2023, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **Suspensión sin goce de remuneración**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el ex servidor público fue debidamente notificado conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N°403-2023-GRJ-SG con acta de segunda visita de fecha 13.10.2023, es así que posteriormente el administrado recurrente presentó su descargo con fecha 18.10.2024, haciendo uso irrestricto de su derecho a la defensa a los hechos imputado en su contra, mediante la Resolución Gerencial General Regional N° 194-2023-GR-JUNÍN/GGR, los mismos que fueron evaluados y desvirtuados por el Órgano Instructor;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los descargos a la imputación establecida y de los medios probatorios aportados, mediante Informe de Órgano Instructor N° 03-2024-GRJ-GGR, de fecha 31-07-2024, recomienda la imposición de la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por 60 días en contra de **Anthony Glen Avila Escalante**, en su condición de ex Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil; Lo cual es concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, dado que los hechos expuestos se generaron como consecuencia del incumplimiento de sus funciones previstas en el literal e) Participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, presupuesto







Gobierno Regional de Junín



institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de inversiones tal como lo señala el artículo 107° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado con Ordenanza Regional N° 357-GRJ/CR de fecha 07 de diciembre del 2021.

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 procesado sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, 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 vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444- Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

## III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, de los actuados se observa que el Gerente General Regional, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don **Anthony Glen Avila Escalante** 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 d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "La negligencia en el desempeño de sus funciones". Asimismo, se le otorgó el plazo de tres (03) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 03-2023-GRJ-GGR del 31.07.2024, determina que el servidor **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, en condición de ex Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN** sin goce de remuneraciones, 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





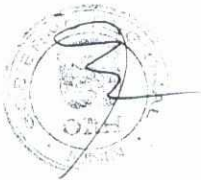
Gobierno Regional de Junín



de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 269-2024-GRJ/ORH de fecha 05 de agosto del 2024, se notifica a don: **Anthony Glen Avila Escalante**, en su condición de ex Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N° 003-2024-GR.JUNIN/GRDS, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra mediante el Informe Oral, ello 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; que dispone: *una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al ex servidor sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa:* procedimientos que en el presente caso se ha cumplido;



Que, siendo así y de la verificación integral del **Expediente N° 083-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se advierte que, el servidor investigado NO solicitó el uso de la palabra, no empleando su derecho a brindar un informe oral en la debida etapa del proceso según el artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; pese a que este Órgano Sancionador procedió a indicar hora, lugar y fecha para la realización del Informe Oral; sin embargo se pronunció de manera escrita, mediante carta N° 28-2024-AGAE de fecha 07 de agosto del 2024, la misma que será evaluada, en la estación correspondiente, a fin de respetar el debido procedimiento y derecho a la defensa;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del **Expediente N° 083-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, que contiene los 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, **Expediente N° 083-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, 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





Gobierno Regional de Junín



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;

Del estudio y análisis de los documentos que se pasaran a detallar y se encuentran en el expediente administrativo disciplinario, se pudo establecer que el investigado es sujeto de procedimiento disciplinario dado que con el memorándum N° 2165-2022-GRJ-GGR del 10 de octubre del 2022 el Gerente General Regional, solicita dar atención documento remitido por el Jefe del Órgano de Control Institucional, quien pone en conocimiento que el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, mediante el MEMORANDO N° 3156-2022-GRJ/GRPPAT, comunica la inasistencia reiterada del Gerente Regional de Infraestructura el Ing. Anthony Glen Ávila Escalante, respecto a la asistencia técnica y presentación del Informe de Evaluación de Resultados del PDRC Junín al 2050 (metas al 2021 al 2030), correspondiente al periodo 2015-2021, el cual ocasionó el incumplimiento de la presentación del Informe de Evaluación de Resultados del PDRC – Junín y de CEPLAN;

Que a través del Memorando N° 318-2022-GRJ/GR del 05 de octubre del 2022, el ex Gobernador Regional de Junín, Fernando Pool Orihuela Rojas, remite al Gerente General Regional, el informe emitido por el Jefe del Órgano de Control Institucional quien comunico la inasistencia reiterada del Gerente Regional de Infraestructura el Ing. Anthony Glen Ávila Escalante, **ocasionando el incumplimiento de la presentación del informe de evaluación de resultados del PDRC – Junín y de CEPLAN;**

Que, a través del Oficio N° 000633-2022-CG/OC5341 de fecha 05 de octubre del 2022 el Jefe del OCI del Gobierno Regional de Junín, hace de conocimiento del incumplimiento de la remisión de información del informe de evaluación de resultados del PDRC Junín al 2050 con Metas al 2021 y 2030 correspondiente al periodo 2015-2021, precisando que dicha oficina exhorto a la Gerencia Regional de Infraestructura, acerca de la remisión del citado informe, así como asistencia del día 23 de setiembre del 2022, lo cual no cumplió, con asistir a la reunión, por lo que OCI solicita se adopte las acciones correctivas a fin de evitar dicho incumplimiento;

Se evidencia, la copia del Reporte N°190-2022-GRJ/GRPPAT/SGCTP de fecha 28 de setiembre del 2022 el Eco. Jaime John Araujo Obregón remite a Gerencia Regional de Infraestructura, comunicando la invitación para la reunión de la Evaluación de Resultados del PDRC Junín al 2050 (metas al 2021 al 2030) correspondiente al periodo 2015-2021 el cual se llevó a cabo el día 23 de setiembre 2022, y donde el citado servidor no se presentó, tampoco presento los productos que se requiere para presentar dicho informe, por lo volvió a pedir su presencia por segunda vez para el día 30 de setiembre del 2022;

Que, de acuerdo a la evaluación efectuada, se concluye que el procesado, Ing. **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, Gerente Regional de Infraestructura, no habría cumplido con participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado,





Gobierno Regional de Junín



presupuesto institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de Inversiones específicamente en el procedimiento presentar el informe de evaluación de resultados del PDRC Junín al 2050 con Metas al 2021 y 2030 correspondiente al periodo 2015-2021, pese a las reiteradas convocatorias que fuera objeto, perjudicando con dichos actos omisivos, ha ocasionado el incumplimiento de la presentación del informe de evaluación de resultados del PDRC – Junín y del PLAN .

Que, de los hechos antes descritos, y medios probatorios, se pudo concluir que la conducta que presentó el investigado no era la más apropiada pues implicó haber actuado de forma negligente transgrediendo sus funciones establecidas en el ROF, detalladas precedentemente, pues se resintió de forma continua con participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, presupuesto institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de Inversiones específicamente en el procedimiento presentar el informe de evaluación de resultados del PDRC Junín al 2050 con Metas al 2021 y 2030 correspondiente al periodo 2015-2021, pese a las reiteradas convocatorias que fuera objeto, perjudicando con dichos actos omisivos, ocasionado el incumplimiento de la presentación del informe de evaluación de resultados del PDRC – Junín y del PLAN, mereciendo una sanción, pues al ser un alto funcionario del Gobierno Regional Junín, estaba en la obligación de cumplir con sus obligaciones inherentes a su cargo, y de esa forma evitar el incumplimiento de presentación de informes, el cual fuera advertida con el Oficio N° 000633-2022-CG/OC5341 de fecha 05 de octubre del 2022 donde el Jefe del OCI del Gobierno Regional de Junín, hace de conocimiento del incumplimiento de la remisión de información del **informe de evaluación de resultados del PDRC Junín al 2050 con Metas al 2021 y 2030** correspondiente al periodo 2015-2021, precisando que dicha oficina exhortó a la Gerencia Regional de Infraestructura, acerca de la remisión del citado informe, así como asistencia del día 23 de setiembre del 2022, lo cual no cumplió, con asistir a la reunión, por lo que OCI solicita se adopte las acciones correctivas a fin de evitar dicho incumplimiento.

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida al ex servidor **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, es presuntamente la inasistencia reiterada del administrado, respecto a la asistencia técnica y presentación de su representada del componente de Infraestructura del Informe de Evaluación de Resultados del PDRC Junín al 2050 (2021 al 2030) correspondiente al periodo 2015-2021 lo que corresponde no haber participado en la formulación del Plan de Desarrollo Regional, tal como lo señala el artículo 107° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado con Ordenanza Regional N° 357-GRJ/CR de fecha 07 de diciembre del 2021, 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





Gobierno Regional de Junín



Que resulta importante señalar que, para emitir el 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 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 d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor procesado, se tiene, los actuados que obran en el expediente, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 083-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, donde se pudo establecer que el investigado es sujeto de procedimiento disciplinario dado que con el memorándum N° 2165-2022-GRJ-GGR del 10 de octubre del 2022 el Gerente General Regional, solicita dar atención documento remitido por el Jefe del Órgano de Control Institucional, quien pone en conocimiento que el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, mediante el MEMORANDO N° 3156-2022-GRJ/GRPPAT, comunica la inasistencia reiterada del Gerente Regional de Infraestructura el Ing. Anthony Glen Ávila Escalante, respecto a la asistencia técnica y presentación del Informe de Evaluación de Resultados del PDRC Junín al 2050 (metas al 2021 al 2030), correspondiente al periodo 2015-2021, el cual ocasionó el incumplimiento de la presentación del Informe de Evaluación de Resultados del PDRC – Junín y de CEPLAN;

Se tiene el memorando N° 318-2022-GRJ/GR del 05 de octubre del 2022, el ex Gobernador Regional de Junín, Fernando Pool Orihuela Rojas, remite al Gerente General Regional, el informe emitido por el Jefe del Órgano de Control Institucional quien comunico la inasistencia reiterada del Gerente Regional de Infraestructura el Ing. Anthony Glen Ávila Escalante, **ocasionando el incumplimiento de la presentación del informe de evaluación de resultados del PDRC – Junín y de CEPLAN;**



Además sustenta, el Oficio N° 000633-2022-CG/OC5341 de fecha 05 de octubre del 2022 el Jefe del OCI del Gobierno Regional de Junín, hace de conocimiento del incumplimiento de la remisión de información del informe de evaluación de resultados del PDRC Junín al 2050 con Metas al 2021 y 2030 correspondiente al periodo 2015-2021, precisando que dicha oficina exhorto a la Gerencia Regional de Infraestructura, acerca de la remisión del citado informe, así como asistencia del día 23 de setiembre del 2022, lo cual no cumplió, con asistir a la reunión, por lo que OCI solicita se adopte las acciones correctivas a fin de evitar dicho incumplimiento;

Por último el Reporte N°190-2022-GRJ/GRPPAT/SGCTP de fecha 28 de setiembre del 2022 el Eco. Jaime John Araujo Obregón remite a Gerencia Regional de Infraestructura, comunicando la invitación para la reunión de la Evaluación de Resultados del PDRC Junín al 2050 (metas al 2021 al 2030) correspondiente al periodo 2015-2021 el cual se llevó a cabo el día 23 de setiembre 2022, y donde el citado servidor no se presentó, tampoco presento los productos que se requiere para presentar dicho informe, por lo volvió a pedir su presencia por segunda vez para el día 30 de setiembre del 2022. los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder.



Gobierno Regional de Junín



## VI. ANALISIS DEL CASO

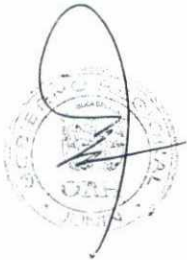
Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; 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 del servidor imputado, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

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 del servidor imputado. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, 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 al servidor imputado, 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 el servidor imputado, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, ello de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que el investigado **don Anthony Glen**







Gobierno Regional de Junín



Ávila Escalante en su condición de ex Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) 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:

Los hechos expuestos se generaron como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones prevista en el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín – Gerencia Regional de Infraestructura aprobada, mediante ORDENANZA REGIONAL N° 357 -GRJ/CR de fecha de promulgación 09 de diciembre del setiembre del 2021, en el artículo 107 literal e) donde señala: **Literal e) Funciones Específicas: Participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, presupuesto institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de Inversiones.** no habría cumplido con participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, presupuesto institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de Inversiones específicamente en el procedimiento presentar el informe de evaluación de resultados del PDRC Junín al 2050 con Metas al 2021 y 2030 correspondiente al periodo 2015-2021, pese a las reiteradas convocatorias que fuera objeto, perjudicando con dichos actos omisivos, ha ocasionado el incumplimiento de la presentación del informe de evaluación de resultados del PDRC – Junín y del PLAN;

Que, del análisis del pronunciamiento; se puede decir que la norma que se le impone al administrado es por la negligencia de sus funciones, específicamente el literal e) del artículo 107° del ROF de la entidad que señala y especifica lo siguiente; *participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, Presupuesto Institucional, Plan Operativo Institucional y el Programa Multianual de Inversiones.*

Que, del pronunciamiento sobre el Informe Final de Instrucción a que presenta el imputado mediante la Carta N° 48-2024-AGAE, se colige que si bien es cierto habría *delegado funciones – a sus inferiores –* se entendería que estas delegaciones o encargos de facultades y funciones **son de forma general**, empero no se tiene que fueran de forma específica, función establecida en el ROF de la Gerencia de Infraestructura **Literal e) Funciones Específicas: Participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, presupuesto institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de Inversiones**, infracción imputada, sobre el cual se le ha procesado, encontrándole en responsabilidad administrativa y que incurriría en posible sanción; pues se puede evidenciar de los memorandos que adjunta que se tratan para los días 23 y 28 y 30 de setiembre del 2022, empero en su carta no señala específicamente que deberían participar de la REUNION DE LA FORMULACION DE DESARROLLO REGIONAL CONCENTRADO, siendo así que a pesar de haber designado funciones el administrado debió REALIZAR EL SEGUIMIENTO y la FORMULACIÓN del PDRC a su retorno o en consecuencia solicitar el Informe del desarrollo de dichas reuniones y la presentación **formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, presupuesto institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de Inversiones;** a ello se suma la versión contraria que habría delegado las funciones por el cual se procesa, pues de la Carta N° 33-2023-AGAE de







Gobierno Regional de Junín



fecha 18 de octubre del 2023, por el cual presenta su descargo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario mediante en dicho descargo señaló que si presentó el INFORME DE EVALUACION DE RESULTADOS DEL PDRC AL 2050 en la fecha 18 de octubre del 2022, eso quiere decir que se presentó 24 días después de la reunión. El hecho de que no haya participado de la reunión no excluye su responsabilidad de cumplir con sus funciones señaladas en el ROF de la entidad el cual le corresponde ser partícipe de la formulación del plan de desarrollo regional concentrado;

Que, a pesar de la justificación presentada por el administrado existen incumplimientos significativos que justifican el inicio de un procedimiento administrativo. El administrado, en su rol de Gerente de Infraestructura, presentó el informe de evaluación de resultados del PDRC Junín al 2050 con un retraso de 24 días respecto al plazo estipulado y día en el que fue la reunión (23 de septiembre de 2022), siendo el administrado quien remite el informe mediante Memorando N° 3808-2022-GRJ-GRI de fecha 18 de octubre de 2022. Este incumplimiento en la presentación del informe es una falta que no puede ser ignorada pues aunque el administrado argumenta que su ausencia en las reuniones de evaluación del 23 y 30 de septiembre de 2022 se debió a viajes de comisión y que había delegado las funciones mediante memorandos, ello no es ajeno a que su participación sea activa en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concertado pues es una responsabilidad irrenunciable la cual está dentro de sus funciones específicas, agregando a ello podemos decir que la delegación de funciones no exime al administrado de cumplir con los plazos y responsabilidades estipulados en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad. Además, recalcando que el informe fue finalmente presentado el 18 de octubre de 2022, lo que representa una demora considerable en relación con la fecha límite y las reuniones programadas y como señala en su pronunciamiento si bien es cierto el informe fue subido al sistema por la Sub Gerencia de Cooperación Técnica y Planeamiento, la tardanza en la presentación del informe afecta negativamente el proceso administrativo y demuestra una falta de diligencia por parte del administrado. Por lo tanto, a pesar de las justificaciones presentadas, el administrado incurrió en negligencia al no presentar el INFORME DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PDRC AL 2025 (CON METAS AL 2021-2030) – CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2015 AL 2021;

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 el servidor imputado, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil: **"d) La negligencia en el desempeño de sus funciones"**. Lo cual es concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, dado que los hechos expuestos se generaron como consecuencia del incumplimiento de sus funciones previstas en el literal e) Participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, presupuesto institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de inversiones tal





Gobierno Regional de Junín



como lo señala el artículo 107° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado con Ordenanza Regional N° 357-GRJ/CR de fecha 07 de diciembre del 2021;

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 al servidor imputado a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del servidor, 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 d) 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 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;

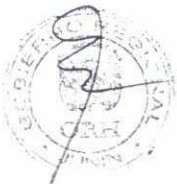
Que, en el presente caso es necesario tener en consideración el **Principio de presunción de licitud**, la misma que está prevista de manera expresa en el inciso 9 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos.

### **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





Gobierno Regional de Junín



administración pública. se debe señalar que existen principios constitucionales del ius puniendi del Estado que son aplicables en materia disciplinaria, los mismos que establecen límites al ejercicio del mismo; y, en consecuencia, establecen garantías para los presuntos infractores.

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

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

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

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

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

Por lo tanto, podemos colegir que la administrada **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, habría incurrido en la negligencia de sus funciones por el incumplimiento de la presentación del Informe de Evaluación de Resultado del PDRC – Junín Y de CEPLAN, por lo que al haber transgredido el Reglamento Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, la sanción a imponerse debe ser la más adecuada, por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario;

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, por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometidas, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N º







Gobierno Regional de Junín



30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIRTTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021;

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 esta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se trata de asuntos relacionados con la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sin embargo, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del servidor, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado al acusado, es decir, haber incurrido en la negligencia de sus funciones por el incumplimiento de la presentación del Informe de Evaluación de Resultado del PDRC – Junín Y de CEPLAN;

Que, en tal sentido, no habiendo desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa al ex servidor don: **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, en su condición de ex Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, existiría mérito suficiente para sancionarlo;

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87° y 91 ° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, a efectos de determinar que la sanción a imponerse se encuentra acorde a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad;



<b>Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la ley N°30057)</b>	<b>Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción</b>
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se encuentra objetivamente acreditado que el servidor Anthony Glen Ávila Escalante ha incurrido en una falta de responsabilidad al no cumplir con sus deberes en relación con la asistencia técnica y la presentación del informe de evaluación del PDRC Junín a pesar de las reiteradas convocatorias y la obligación de participar en estas reuniones, el investigado no asistió ni presentó el informe en el tiempo establecido.  Según sus competencias y funciones, era imperativo que el servidor participara activamente en la formulación y evaluación del informe del PDRC Junín para garantizar el adecuado desarrollo del proceso administrativo y la salvaguarda del interés público,



Gobierno Regional de Junín



	<p>responsabilidad que recae sobre la Entidad. Sin embargo, la falta de participación en las reuniones de asistencia técnica y la ausencia de la presentación del informe en el plazo estipulado demuestra un incumplimiento significativo de sus responsabilidades.</p>
<p>b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</p>	<p>No se encuentran indicios de configuración de dicha condición; todo lo contrario, brindó toda la información que se le solicitó.</p>
<p>c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta</p>	<p>Se encuentra acreditado que el servidor Anthony Glen Ávila Escalante, en su condición de Ex Gerente de Infraestructura, tenía la responsabilidad de asistir a las reuniones técnicas y presentar el informe de evaluación del PDRC Junín en los plazos establecidos.</p>
<p>d) Las circunstancias en que se comete la infracción.</p>	<p>Se encuentra objetivamente acreditado que el servidor Anthony Glen Ávila Escalante no ha cumplido a cabalidad y de forma integral con la asistencia técnica y la presentación del informe de evaluación del PDRC Junín a pesar de las reiteradas convocatorias y la obligación de participar en estas reuniones, el investigado no asistió ni presentó el informe en el tiempo establecido.</p> <p>Según sus competencias y funciones, era imperativo que el servidor participara activamente en la formulación y evaluación del informe del PDRC Junín para garantizar el adecuado desarrollo del proceso administrativo y la salvaguarda del interés público, responsabilidad que recae sobre la Entidad. Sin embargo, la falta de participación en las reuniones de asistencia técnica y la ausencia de la presentación del informe en el plazo estipulado demuestra un incumplimiento significativo de sus responsabilidades.</p>







Gobierno Regional de Junín



	con el que se perjudico al Gobierno Regional Junín.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	Si se encuentran indicios de configuración de dicha condición <sup>1</sup> .
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.

Que, adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor<sup>2</sup>. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en



<sup>1</sup> Resolución N° 000013-2024-CG/TSRA-SALA 2, de fecha 21 de febrero del 2024

<sup>2</sup> Este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.

<sup>2</sup> Este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.

<sup>2</sup> Amerita la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia, toda vez que se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan.

<sup>2</sup> Es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o



Gobierno Regional de Junín



el caso de autos que a consecuencia de las inasistencias reiteradas por lo que no se realizó la presentación de los componentes del Informe de Evaluación de Resultados del PDRC Junín al 2050;

Que, en suma, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 107°, literal e) del ROF del Gobierno Regional Junín, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de haber incurrido en la negligencia de sus funciones por el incumplimiento de la presentación del Informe de Evaluación de Resultado del PDRC – Junín Y de CEPLAN, se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87° y 91° de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103° y 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, advirtiéndose que no se ha afectado el bien jurídico constituido en el perjuicio contra la entidad, así como se ha determinado que la comisión del hecho se ha realizada con conocimiento y voluntad, pues a tratado de desvirtuar su responsabilidad, no siendo conciso y menos probado, si no de forma contradictoria, por tanto, se acreditaría que se cumplió con las condiciones para graduar la sanción, ello atendiendo lo manifestado en su descargo y pronunciamiento al Informe Final de Instrucción;

Que, por tales consideraciones, siendo que el servidor fuera participe de haber ocasionado con su actuar negligente un perjuicio a la entidad, de forma directa; motivos por los cuales, de conformidad con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, es de opinión de este Órgano Sancionador que la sanción adecuada para aplicar es la suspensión sin goce de remuneraciones, separándolo de la función pública de manera parcial, el cual se hace eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, es decir su conclusión de vínculo laboral con el Gobierno Regional Junín, es automática a partir de la notificación de la presente resolución, aun cuando interponga el recurso de reconsideración o apelación;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este Órgano

impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.

<sup>2</sup> Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil: a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación





Gobierno Regional de Junín



Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor mediante su Informe de órgano Instructor N° 07-2024-GRJ/ORAF/ORH, con fecha 18 de agosto del 2023;

La sanción corresponde la inasistencia reiterada inasistencia reiterada del Gerente Regional de Infraestructura el ING. Anthony Glen Avila Escalante, y como consecuencia no presentó el informe de evaluación de resultados del PDRC-Junín y de CEPLAN. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso, la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (El subrayado es nuestro);

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

Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo";



En ese sentido, el órgano sancionador en atención a las imputaciones descritas, considera imponer una sanción más razonable;

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, contra la presente resolución procede la presentación del recurso impugnativo pertinente, el mismo que deberá ser presentado ante este despacho dentro del plazo de quince días hábiles posteriores, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución Sub Directoral Administrativa;

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



Gobierno Regional de Junín



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 **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

#### 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 Gerencial General Regional N° 194-2023-GR-JUNÍN/GGR de fecha 11-10-2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N° 403-2023-GRJ-SG, de fecha 11-10-2023, y con acta de segunda visita de fecha 13-10-23 se notificó bajo puerta a don **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, es presuntamente haber incurrido en la negligencia de sus funciones por el incumplimiento de la presentación del Informe de Evaluación de Resultado del PDRC – Junín Y de CEPLAN, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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

Que, se precisa los derechos y obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el exfuncionario tiene los siguientes derechos e impedimentos:

- a) Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.







Gobierno Regional de Junín



- 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.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057"; aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria"; y, demás normas pertinentes;





Gobierno Regional de Junín



SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SESENTA (60) DIAS** al ex servidor don: **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, en su condición de Ex Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, al momento de ocurrido los hechos materia del presente procedimiento administrativo, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento General por haber infringido el Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia Regional de Infraestructura, artículo 107° literal e) por no participar en la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concentrado, presupuesto institucional, plan operativo institucional y el programa multianual de Inversiones específicamente en el procedimiento presentar el informe de evaluación de resultados del PDRC Junín al 2050 con Metas al 2021 y 2030 correspondiente al periodo 2015-2021, ocasionado el incumplimiento de la presentación del informe de evaluación de resultados del PDRC – Junín y del PLAN, y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que la medida disciplinaria 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 ser insertada en el Legajo Personal del servidor **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); una vez quede firme.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, dejando a salvo su derecho de interponer los medios impugnatorios que estime conveniente (recurso de reconsideración o de apelación) contra el acto de sanción, ante la misma autoridad que impuso la sanción, en el plazo de (15) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación.

**ARTÍCULO CUARTO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciado a don: **ANTHONY GLEN AVILA ESCALANTE**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 083-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
RFB/MAMLL

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Abog. Ronalé Félix Bernardo  
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

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

HYC. 26 AGO 2024

Abg. LUIS ALBERTO CORDOVA MORALES  
SECRETARIO GENERAL (e)