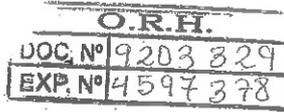




Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

**N° 208** -2025- GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 04 JUN. 2025

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

### VISTOS:

El Expediente N° 39-2025-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 05-2024-GRJ/GGR y la Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Social N° 126-2024-GR-JUNIN/GRDS y;

### CONSIDERANDO:

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

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

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS., ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;

### I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO





Gobierno Regional de Junín



Que, en el Expediente N° 39-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 39-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 10 de mayo del 2024, 2) Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Social N° 126-2024-GR-JUNIN/GRDS de fecha 24 de mayo del 2024 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de don **Medardo Severo Gómez Miguel**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 05-2025-GRJ – ORAF/ORH, de fecha 20/05/2025.

Que, del Expediente N° 39-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los actuados se observa que el 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 don **Medardo Severo Gómez Miguel** 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 descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, don **Medardo Severo Gómez Miguel** fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 278-2024-GRJ/SG, de fecha 28-05-2024, se observa que el procesado presentó su descargo.

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el Expediente N° 39-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444- Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

## III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 05-2025-GRJ/GGR del 20/05/2025, señala que don **Medardo Severo Gómez Miguel**, en su condición de director regional de la Dirección Regional de Educación Junín del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción, recomienda **DECLARAR NO A LUGAR**, el presente procedimiento administrativo, procediendo así el **ARCHIVO** del mismo.

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;





Gobierno Regional de Junín



Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al servidor sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa.

Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del Expediente N° 39-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, se observa que el procesado fue debidamente notificado, fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 278-2024-GRJ/SG, de fecha 28-05-2024, en ese sentido se observa que el procesado si presentó descargo, por lo que siguiendo el trámite correspondiente se emitió el Informe de Órgano Instructor N° 05-2025-GRJ/GGR del 20/05/2025.

#### IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida don **Medardo Severo Gómez Miguel**: En su calidad de Director de la Dirección Regional de Educación Junín, no habría cesado a docentes, pese haber cumplido los 70 años de labor, permitiendo que sigan cobrando sus haberes y laborando de manera normal, así favoreciendo a estos docentes los cuales hasta la fecha de iniciado las investigaciones y la denuncia presentada; no se les habían emitido las **resoluciones de cese por límite de edad**, a pesar de ser de pleno conocimiento que de acuerdo a la ley el cese es automático al cumplir los 70 años de edad, causando perjuicio económico al Estado. En relación al hecho imputado se tiene que, si bien la denunciante refiere que son 10 docentes los que estarían siendo beneficiados, pero de manera contundente identifica a 04 docentes siendo estos los siguientes: 1) Mario Antonio Quispe Carrión, quien cumplió 70 años el 16 de enero del año 2023 y permanece laborando y cobrando en el I.S.T.P. "Santiago Antúnez de Mayolo" Palian-Huancayo, 2) Eduardo Félix Bravo Cotera, quien cumplió 70 años el 22 de febrero del año 2023 y permanece laborando y cobrando en el I.S.T.P. "Jaime Cerrón Palomino" Chongos bajo-Huancayo, 3) Armando Ángel Aquino Egas quien cumplió 70 años el 15 de abril del año 2023 y permanece laborando y cobrando en el I.S.T.P. "Ashaninka" del Puerto de Ocopa-Satipo, 4) Gloria Teófila Álvarez Lavado, quien cumplió 70 años el 28 de febrero del 2023 y permanece laborando y cobrando en el I.S.T.P. "Andrés Avelino Cáceres Dorregaray" de San Agustín de Cajas-Huancayo. Las imputaciones en su contra de alguna manera se habría configurado, pues del INFORME N°10-2023-GRJ-DREJ, del 07-06-2023, el Director Regional de Educación Junín, remite lo siguiente: 1) La RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN N° 1386-DREJ, de





Gobierno Regional de Junín



fecha 29-05-2023, se resuelve **CESAR**, en el servicio por límite de edad setenta (70) años, a don **Antonio Quispe Carrión** con DNI 19838132, (...) del cargo de Docente Superior del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Santiago Antúnez de Mayolo", provincia de Huancayo, departamento de Junín, 2) la RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN N° 1382-DREJ, de fecha 29-05-2023 se resuelve **CESAR**, en el servicio por límite de edad setenta (70) años, a don **Enrique Ricardo Vilchez Lazo** con DNI 19808272, (...) del cargo de Docente Superior del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Santiago Antúnez de Mayolo", provincia de Huancayo, departamento de Junín, 3) la RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN N° 1383-DREJ, de fecha 29-05-2023, se resuelve **CESAR**, en el servicio por límite de edad setenta (70) años, a don **Eduardo Félix Bravo Cotera** con DNI 19809784, (...) del cargo de Docente Superior del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Jaime Cerrón Palomino", provincia de Chupaca, departamento de Junín, 4) la RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN N° 1384-DREJ, de fecha 29-05-2023, se resuelve **CESAR**, en el servicio por límite de edad setenta (70) años, a don **Rodríguez Montero Ernesto Simeón** con DNI 19923120, del cargo de Docente Superior del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Sausa", provincia de Jauja, departamento de Junín y 5) la RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN N° 1385-DREJ, de fecha 29-05-2023, se resuelve **CESAR**, en el servicio por límite de edad setenta (70) años, a don **Armando Ángel Aquino Egas** con DNI 19919498, del cargo de Docente Superior del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Ashaninka", provincia de Satipo, departamento de Junín. Por lo que se verifica que, recibido la citada denuncia recién habría tomado la decisión de cesar a los señalados docentes, empero el ahora procesado **Medardo Severo Gómez Miguel**, no se habría tomado acción contra la comprendida la docente Gloria Teófila Álvarez Lavado (docente señalada en la imputación hecha por la denunciante), pero si están comprendidos los docentes: Enrique Ricardo Vilchez Lazo y Rodríguez Montero Ernesto Simeón. Las resoluciones descritas líneas arriba fueron firmadas por el Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel** y datan del 29-05-2023, casi un (01) mes y medio después de que se presentó la denuncia sobre pagos que se estaban realizando sin apego a la ley a docentes que ya se encontraban en el límite de edad para ejercer la función pública este despacho entiende que el Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel** en su condición de ex director regional de la Dirección Regional de Educación Junín, no habría cumplido con el principio de la Función Pública de Probidad, que es que se: *"Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona"*, dado que se han consignado más docentes que los especificados en la denuncia administrativa, pero no se consiga a la Prof. Gloria Teófila Álvarez Lavado, que de los documentos adjuntados al presente expediente administrativo su fecha de nacimiento es el 28-03-1953, y al momento de presentada la denuncia administrativa ya tenía la edad de 70 años, por lo que este despacho entiende que no se otorgó el cese a dicha docente, y que gracias a la denuncia presentada, evidenciaron que existían más docentes en esa misma situación, corroborándose así que el Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel** en su condición de director regional de la Dirección Regional de Educación Junín, no habría cumplido con el principio de probidad establecido, en el Código de Ética de la Función Pública.



En suma, se le atribuye responsabilidad respecto: Doña Ela Paola Paquiyauri Campo interpone denuncia administrativa, por presuntos pagos indebidos e



incumplimiento de actos funcionales, - entre otros - contra el Director de la Dirección Regional de Educación Junín Medardo Severo Gomez Miguel, refiriendo que dicha persona viene cometiendo actos irregulares en su gestión favoreciendo a más de 10 docente que pese haber cumplido los 70 años de labor, siguen cobrando y laburando de manera normal, así favoreciendo a estos docentes los cuales hasta la fecha no se les emiten las resoluciones de cese por límite de edad, a pesar de ser de pleno conocimiento que de acuerdo a la ley el cese es automático al cumplir los 70 años de edad, así causando perjuicio económico al Estado, 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 fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra el servidor imputado, a efectos de determinar con certeza si el acusado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, sobre el particular del análisis de los medios probatorios que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor acusado, se advierte:

- a. **ESCRITO REMITIDO EL 10 DE ABRIL DEL 2023**, doña Ela Paola Paquiyauri Campos INTERPONE DENUNCIA POR PRESUNTOS PAGOS INDEBIDOS E INCUMPLIMIENTO DE ACTOS FUNCIONALES contra el Director Regional de Educación Junín **MEDARDO SEVERO GOMEZ MIGUEL**.

#### VI. ANÁLISIS DEL CASO

Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios, así como también los argumentos que en su defensa ha alegado el servidor imputado.

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que 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° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;





Gobierno Regional de Junín



Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases instructiva y sancionadora hasta este momento se han realizado de manera diligente, garantizando así el derecho de defensa del servidor imputado. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

En sentido y en mérito a la fase sancionadora en la que se encuentra el presente proceso se tiene a la vista el OFICIO N° 33-2024-GRJ/DREJ-OGRRHH de fecha 18-06-2024, en el que se informa que el Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel**, es **PERSONAL CESADO** de conformidad al INFORME ESCALAFONARIO DETALLADO de fecha 28-05-2024.

Ahora bien, es necesario traer a colación lo establecido en el art. 48 de la Ley N° 30057<sup>1</sup> que refiere "**La relación laboral en el Servicio Civil termina con la conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil. Se sujeta a las causales previstas en la presente Ley**" y en concordancia a esto el art. 49 en su literal c), del mismo ordenamiento legal establece "**Son causales de término del Servicio Civil las siguientes: (...) c) Jubilación (...)**".

Asimismo, es necesario plantear lo referido en el art. 91 del DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM<sup>2</sup>, que "**La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso (...)**".

En consecuencia, se observa que el Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel**, es **PERSONAL CESADO** de conformidad al INFORME ESCALAFONARIO DETALLADO de fecha 28-05-2024 por lo que este despacho considera que el presente proceso ya no surtirá los efectos que persigue el *procedimiento administrativo disciplinario*, dada la condición laboral del Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel**.

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el Expediente N° 39-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la servidora imputada, a efectos de

<sup>1</sup> LEY DEL SERVICIO CIVIL

<sup>2</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





Gobierno Regional de Junín



determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal q) 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 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.





Gobierno Regional de Junín



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

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 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 sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

Que, por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometidas, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIRTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021;

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87º y 91º 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;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106º del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este **Órgano Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 05-2025-GRJ/GGR, con fecha 20 de mayo del 2024; al observar que en el expediente administrativo obra el OFICIO N° 33-2024-GRJ/DREJ-OGRRH de fecha 18-06-2024, en el que se informa que el Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel**, es **PERSONAL CESADO** de conformidad al INFORME ESCALAFONARIO DETALLADO de fecha 28-05-2024.

Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º 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





Gobierno Regional de Junín



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 3º y 43º 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, dado los argumentos antes vertidos y en concordancia con lo establecido en el inciso b) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>3</sup>: "Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o **que determina la declaración de no a lugar**, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (...)", y dado el caso en concreto no cabría la imposición a la falta administrativa, puesto que en el expediente administrativo obra el OFICIO N° 33-2024-GRJ/DREJ-OGRRHH de fecha 18-06-2024, en el que se informa que el Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel**, es **PERSONAL CESADO** de conformidad al INFORME ESCALAFONARIO DETALLADO de fecha 28-05-2024. Por lo que, en consecuencia, este despacho bajo la potestad otorgada por la norma, considera a bien de **DECLARAR EL NO HA LUGAR** del presente procedimiento y en su defecto el **ARCHIVO** del mismo.

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117º, 118º y 119º 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 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 25º del mencionado reglamento;

#### VIII. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN:

Que, el Art. 94º 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 se 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.

<sup>3</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





Gobierno Regional de Junín



Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Gerencial Regional de Desarrollo Social N° 126-2024-GR-JUNIN/GRDS, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N° 278-2024-GRJ/SG, se notificó a don **Medardo Severo Gómez Miguel** por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito

#### **IX. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO**

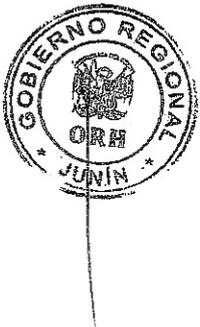
Que, se precisa los derechos y obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el exfuncionario tiene los siguientes derechos e impedimentos:

- a) Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.
- b) El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- c) Mientras dure dicho procedimiento no se le concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días Hábiles.
- d) En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.

#### **X. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS**

Que, se precisa sobre el trámite de los recursos administrativos que el exfuncionario, puede acogerse, al no encontrarse conforme a lo resuelto por este órgano sancionador, deberá ser de conformidad al artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil:

- a) El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.
- b) La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de presentar el recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-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





Gobierno Regional de Junín



N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento”.

- c) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – ARCHIVAR** el presente caso en contra de don **Medardo Severo Gómez Miguel** en su condición de director regional de la Dirección Regional de Educación Junín del Gobierno Regional Junín; en concordancia al OFICIO N° 33-2024-GRJ/DREJ-OGRRHH de fecha 18-06-2024, en el que se informa que el Prof. **Medardo Severo Gómez Miguel**, es **PERSONAL CESADO** de conformidad al INFORME ESCALAFONARIO DETALLADO de fecha 28-05-2024, así como a los argumentos desarrollados en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don **Medardo Severo Gómez Miguel** ; 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 diligenciada a don **Medardo Severo Gómez Miguel**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 39-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
JJCS/EQR/ksvm

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

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

HYO.

04 JUN 2025

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL