



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 001 -2026-GRJ-ORAF/OASA

Huancayo, 13 0 ENE 2026

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

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 05-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 07 de enero del 2026, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, y;

CONSIDERANDO:

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

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

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

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





Gobierno Regional de Junín



Que, mediante Reporte N° 919-2025-GRJ/ORAF/OASA/SAEM de fecha 23 de setiembre del 2025 remite carta S/N de fecha 22 de setiembre del 2025;

Que, mediante Carta S/N de fecha 22 de setiembre del 2025 la señora Eugenia Sanabria Marticorena presenta presunto acoso laboral por whatsapp;

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

NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	DIRECCIÓN
ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ	20040893	TRABAJADORA DE SERVICIO I - LIMPIEZA	PSJE. GUADALUPE N° 138 - EL TAMBO

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

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

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

Respecto al hecho que configuraría la presunta falta que habría cometido la servidora civil ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ:

Que, mediante Carta S/N de fecha 22 de setiembre del 2025, suscrita por la servidora EUGENIA SANABRIA MARTICORENA en el cual manifiesta lo siguiente:

(...)

Que, se deja constancia de una situación grave y que afecta directamente mi bienestar laboral desde el día 24/09/25, he venido recibiendo mensajes por la





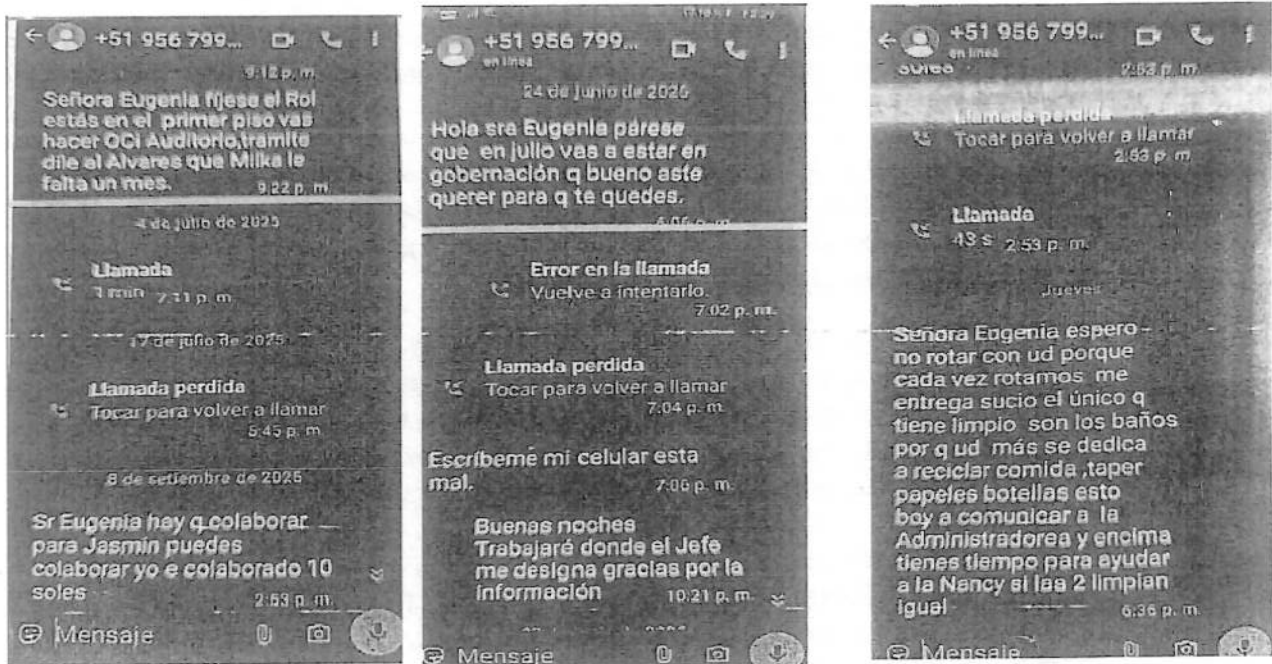
Gobierno Regional de Junín



aplicación whatsapp por parte de la Sra. Isabel Aquino, quien también forma parte de esta organización.

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

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



III. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que la investigada ISABEL MARIA AQUINO GUTIERREZ en su condición de Trabajadora de Servicio I - Limpieza del Gobierno Regional Junín Habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el **literal c) del artículo 35° 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:

Artículo 85: literal c) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los demás compañeros de labor.

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

Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios



Gobierno Regional de Junín



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

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

Que, de la revisión integral de los hechos expuestos en la Carta S/N de fecha 22 de setiembre de 2025, presentada por la servidora **EUGENIA SANABRIA MARTICORENA**, así como de los medios probatorios adjuntados (capturas de pantalla de mensajes de Whatsapp), se advierte lo siguiente:

- La servidora denunciante ha puesto en conocimiento de la entidad una situación que califica como grave, señalando haber sido objeto, desde el 24 de setiembre de 2025, de mensajes enviados por la servidora **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, los cuales contendrían insinuaciones, amenazas, comentarios ofensivos y presión indebida, configurando presuntamente una conducta de acoso laboral.
- Los hechos atribuidos recaen directamente sobre la servidora **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, quien se desempeña como Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín, habiéndose utilizado la aplicación de mensajería instantánea Whatsapp como medio para la comisión de las conductas denunciadas.
- Los hechos descritos, corroborados preliminarmente con los medios probatorios aportados, constituyen indicios razonables de la comisión de una falta disciplinaria, lo que justifica la activación del procedimiento administrativo disciplinario a fin de esclarecer los hechos, garantizar el derecho de defensa de la investigada y determinar responsabilidades.
- La conducta atribuida a la servidora **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ** encuadra, de manera preliminar, en la falta disciplinaria prevista en el literal c): *"Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico o de los demás compañeros de labor"*, al haberse evidenciado presuntos mensajes con contenido ofensivo, intimidatorio y perturbador dirigidos a una compañera de trabajo.

V. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Que, por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico en uso de sus facultades prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-





Gobierno Regional de Junín



2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería a la servidora civil investigada **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, quien se desempeña como Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín; por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057¹;

La sanción que se opta por recomendar este despacho se basa en que la servidora civil **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ** tenía plena capacidad de decisión frente a su acción que puedan entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el estado, al no permanecer en su puesto laboral;

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

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

NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ	TRABAJADORA DE SERVICIO I - LIMPIEZA	Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares	Sub Dirección de Recursos Humanos

VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de los hechos, así como de lo dispuesto por el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra el funcionario: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**;

VIII. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

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

¹ Ley del Servicio Civil



Gobierno Regional de Junín



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

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

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

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

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 servidor tiene los siguientes derechos e impedimentos:

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

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





Gobierno Regional de Junín



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora civil: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, quien se desempeña como Trabajadora de Servicio I – Limpieza del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil el cual prescribe que: El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los demás compañeros de labor”, y conforme a los fundamentos antes expuestos.

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

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado a la servidora civil: **ISABEL MARÍA AQUINO GUTIÉRREZ**, y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
Ing. Edgar Luis Lima Asencios
SGC DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
Y SERVICIOS

C.c.
Archivo
STPAD/ELQR/jace

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
La Secretaría General que suscribe, Certifica que la presente es copia fiel de su original

HYC 30 ENE 2026

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL