



RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 030 -2020-GRJ/ORAF/ORH

Huancayo, 21 ENE 2020

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

VISTO:

La Carta N° 711-2019-GRJ-ORAF-ORH, Carta N° 712-2019-GRJ-ORAF-ORH, Informe de Órgano Instructor N° 000006-2019-GRJ-GGR, Escrito de fecha 06 de noviembre del 2019, escrito de fecha 30 de octubre del 2019, escrito de fecha 17 de octubre del 2019, Constancia de Notificación de Resolución N° 845-2019-GRJ-SG, Resolución Gerencial General Regional N° 231-2019-GRJ/GGR, Informe de Precalificación N° 040-2019-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Reporte N° 358-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM, Registro de Funcionarios que excedieron en tardanzas durante el mes de octubre del 2018 del GRJ, 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 conforme lo dispone el primer párrafo del artículo 115 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: ***“La resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida”;***

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, mediante Reporte N° 358-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM de fecha 28 de noviembre del 2018, la Coordinadora de Remuneraciones Lic. Liliana Mucha Acosta, remite al Sub Director de Recursos Humanos de ese entonces, Lic. Víctor Ángeles Cárdenas, la relación de servidores de confianza que incurrieron en exceso de tardanzas durante el mes de octubre del 2018, acción que efectuó en mérito al inciso b) del Artículo 111 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín; y este expediente a su vez fue remitido a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para que conforme a sus funciones precalifique las presuntas faltas administrativas y determine las responsabilidades administrativas que correspondan.

Que, en ese sentido, antes de evaluar la presente falta incurrida por los presuntos infractores, tipificado como incumplimiento injustificado del horario de trabajo, es proceso distinguir la jornada del horario de trabajo de nuestra Institución. Ello se encuentra regulado en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, que estipula que: ***“El horario de trabajo es el siguiente: De Lunes a Viernes, HORA DE INGRESO 8:00 a.m. y HORA DE SALIDA 17:30 p.m. REFRIGERIO: Su duración es de 90 minutos, periodo que debe ser utilizado dentro del horario comprendido entre las 12:45 horas hasta 14:45 horas; es decir el recurso humano que sale 12:45 pm debe retornar máximo a horas 14:15 pm, y el que sale las 13:15 pm, debe retornar máximo a las 14:45 pm (hora límite). Quienes ocupan cargos de confianza, por la naturaleza de sus funciones, desde el nivel F-4, pueden tomar su refrigerio en otro horario, sin sobrepasar los 90 minutos, debiendo garantizar el normal desarrollo de las actividades en su despacho”.***

Que, habiéndose determinado el horario de trabajo de la Institución, esta parte procedió a revisar el Reporte N° 358-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM emitido por la Coordinadora de



DOC. N°	4005199
EXP N°	100231675



GOBIERNO REGIONAL JUNIN



remuneraciones, donde se adjunta el **Registro de Funcionarios que excedieron en tardanzas durante el mes de octubre 2018 del GRJ**, en el cual se evidencia la siguiente información:

REGISTRO DE TARDANZAS DEL MES DE OCTUBRE – 2018 DEL GRJ

Apellidos y Nombres	Octubre	Observaciones
Bujaico Mendoza Ángel Ricardo	5	Registra 05 tardanzas de los días 09, 10, 15, 22 y 24 de Octubre del 2018
Ricaldi Rupay Cesar Lenner	5	Registra 05 tardanzas de los días 11, 18, 29, 30 y 31 de Octubre del 2018

Que, asimismo, la citada Coordinadora de Remuneraciones, precisa el record de tardanzas de los presuntos infractores mencionados en el cuadro anterior, donde se ha podido verifica lo siguiente:

Record de Tardanzas del servidor **ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA** – mes de octubre del 2018

FECHA	HORA
09/10/2018	08:07 a.m.
10/10/2018	08:06 a.m.
15/10/2018	08:03 a.m.
22/10/2018	08:06 a.m.
24/10/2018	08:01 a.m.

Record de Tardanzas del servidor **CESAR LENNER RICALDI RUPAY** – mes de octubre del 2018

FECHA	HORA
11/10/2018	08:02 a.m.
18/10/2018	08:05 a.m.
29/10/2018	08:04 a.m.
30/10/2018	08:06 a.m.
31/10/2018	08:06 a.m.

Que de lo anterior descrito y los medios probatorios que obran en el expediente como son el **Registro de Funcionarios que excedieron en tardanzas durante el mes de octubre 2018 del GRJ**, se habría corroborado que los presuntos infractores, han incumplido injustificadamente el horario de trabajo en forma continua establecido en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, con lo cual habrían incurrido en falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, donde dice que: **“Son faltas de carácter disciplinario las siguiente: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario”**, de donde se colige que los procesados en cuestión, han llegado tarde más de tres veces al mes a su centro de trabajo (Mes de octubre del 2018), fuera del horario establecido, que es hasta diez minutos posteriores a la hora de ingreso tal como lo estipula el artículo 22 del citado Reglamento de Control de asistencia y Permanencia, en la fechas señaladas en los cuadros detallados en los párrafos precedentes.

Que, consecuentemente, no se ha salvaguardado los derechos e intereses de la Entidad; por cuanto con éste exceso de tardanzas acumuladas de los administrados en su centro de trabajo, hubo una reducción proporcional de la contraprestación de los servidores por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en las jornadas de trabajo





institucional; en el presente caso, ésta infracción laboral supone el quebrantamiento de una regla esencial en la Entidad, que no es más que iniciar las labores a la hora que se haya fijada. Situación que al final ha creado suspicacias y una mala imagen a la Entidad y sus representantes.

Que, a través de la Resolución Gerencial General Regional N° 231-2019-GRJ/GRI de fecha 07 de octubre del 2019, el Gerente General Regional en su condición de Órgano Instructor, en base a la recomendación efectuada por la Secretaria Técnica del PAD, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra don **ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA**, Sub Director de Administración Financiera (Desde el 01 de noviembre del 2016 hasta el 31 de diciembre del 2018) y a don **CESAR LENNER RICARDI RUPAY**, Director Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información (Desde el 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018), porque habría incurrido en presunta falta de carácter administrativo disciplinario denominado como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, el cual está tipificado en el Inc. n) del Art. 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como por los demás fundamentos expuestos en la parte considerativa de la Resolución gerencial General Regional antes indicada.

IDENTIFICACION DE LA FALTA IMPUTADA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.-

Que, don **ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA**, Sub Director de Administración Financiera (Desde el 01 de noviembre del 2016 hasta el 31 de diciembre del 2018), y don **CESAR LENNER RICARDI RUPAY**, Director Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información (Desde el 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018), han cometido faltas administrativas tipificada en el Inc. n) del Art. 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, donde dice ***"Son faltas de carácter disciplinario: n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"***, ello porque han incumplido con el horario de trabajo establecido en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, el cual señala que: ***"El horario de trabajo es el siguiente: De Lunes a Viernes, HORA DE INGRESO 8:00 a.m. y HORA DE SALIDA 17:30 p.m. REFRIGERIO: Su duración es de 90 minutos, periodo que debe ser utilizado dentro del horario comprendido entre las 12:45 horas hasta 14:45 horas; es decir el recurso humano que sale 12:45 pm debe retornar máximo a horas 14:15 pm, y el que sale las 13:15 pm, debe retornar máximo a las 14:45 pm (hora límite). Quienes ocupan cargos de confianza, por la naturaleza de sus funciones, desde el nivel F-4, pueden tomar su refrigerio en otro horario, sin sobrepasar los 90 minutos, debiendo garantizar el normal desarrollo de las actividades en su despacho"***, subsiguientemente han cometido falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del citado Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de nuestra Institución, donde dice que: ***"Son faltas de carácter disciplinario las siguiente: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario"***.

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISION DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, de acuerdo a la evaluación efectuada, se acredita que los procesados **ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA** y **CESAR LENNER RICARDI RUPAY**, han incumplido injustificadamente el horario de trabajo durante el mes de octubre del 2018 (Exceso de tardanzas), horario establecido en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, y ello queda corroborado conforme se denota del Reporte N° 358-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM de fecha 28 de noviembre del 2018 y el Registro de Funcionarios que excedieron en tardanzas durante el mes de octubre del 2018 del Gobierno Regional Junín, conducta con lo cual habrían cometido falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia antes mencionado, donde dice que: ***"Son faltas de carácter disciplinario las siguiente: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario"***.

Que, por tanto queda probado que los procesados en cuestión, **han llegado más de tres veces tarde a su centro de trabajo durante el lapso de un mes** (mes de octubre del 2018),





GOBIERNO REGIONAL JUNIN



consecuentemente, no se ha salvaguardado los derechos e intereses de la Entidad; por cuanto con éste exceso de tardanzas acumuladas de los administrados en su centro de trabajo, hubo una reducción proporcional de la contraprestación de los servidores, por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en las jornadas de trabajo institucional; en el presente caso, ésta infracción laboral supone el quebrantamiento de una regla esencial en la Entidad, que no es más que iniciar las labores a la hora que se haya fijada. Situación que al final ha creado suspicacias y una mala imagen a la Entidad y sus representantes.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Que, primeramente se evaluara la responsabilidad administrativa de don **ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA**, Sub Director de Administración Financiera (Servidor de confianza), ha presentado su descargo dentro del plazo legal establecido en el artículo 111 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, donde entre sus principales argumentos de defensa señala que:

"(...) El artículo 85, numeral n) de la Ley del Servicio Civil N° 30057, establece que son faltas de carácter disciplinario "El incumplimiento injustificado del horario de trabajo y la jornada de trabajo", advirtiéndose que dicho precepto normativo contiene dos supuestos jurídicos, siendo el primer supuesto el incumplimiento injustificado del horario de trabajo y el segundo supuesto la jornada de trabajo, sin embargo en los fundamentos facticos del acto de inicio del proceso disciplinario no se ha especificado a cuál de los supuestos normativos se ha incumplido, tampoco se ha adecuado la conducta del recurrente a los supuestos indicados, omisión que afecta mi derecho a la defensa, ya que el recurrente siempre ha respetado la jornada laboral ordinaria, trabajando las ocho horas que establece la ley, incluso hay días que labore hasta doce de la media noche, cuyas horas extras nunca se me reconoció. Por otro lado, se dice que por haber llegado tarde 6 minutos se ha causado grave perjuicio a la entidad, lo cual es falso por cuanto en todo el tiempo que he venido laborando no existió queja alguna de algún usuario por tardanza, para acreditar ello solicito que se pida un informe respecto al libro de reclamaciones de la entidad del año 2018.

También se indica que indebidamente habría cobrado por las tardanzas, lo cual es falso ya que las tardanzas de un minuto y seis minutos se me ha descontado conforme al informe que debe emitir la oficina de recursos humanos. Se me abre proceso disciplinario por llegar 6 minutos tarde, sin embargo no se verifica que el recurrente siempre ha laborado más de dos horas casi diarios, conforme se verifica del reporte que deberá emitir recursos humanos, siendo injusto dicho proceso disciplinario ya que no toman en cuenta el sacrificio que se ha realizado por la institución al trabajar más de la jornada laboral, pues pareciera que solo se inició proceso por venganza política y no por cuestiones objetivas de fondo, por ello el presente proceso debe ser archivado, pues está prohibido utilizar procesos administrativos disciplinarios para hacer persecución política. Por otro lado se invoca conductas señaladas en el Reglamento interno de Trabajo cuando esta corresponde a faltas leves, sin embargo la propuesta de sanción es una falta grave como es la suspensión, incongruencia que también afecta el debido proceso.

3.1 Se solicite a la Oficina de Recursos Humanos el Records de Asistencia del recurrente de todo el año 2018, específicamente de las marcaciones de salidas, con ello se probara que he trabajado más de las jornada laboral

3.2 Se solicite a la Oficina de Recursos Humanos informe sobre los descuentos realizados en mis boletas de pago sobre las tardanzas que se me está atribuyendo, con el cual se acreditará que no es cierto que se ha causado perjuicio económico a la entidad

3.3 Se solicite a la encargada de Libro de Reclamaciones para que informe si en el año 2018 existe alguna queja de algún usuario sobre el perjuicio que le cause por la supuesta tardanza en la marcación de mi ingreso a la entidad, con lo cual se probara que no existe perjuicio alguno a la entidad, pues seis minutos no genera perjuicio alguno.

Que, revisado los argumentos de defensa del presunto infractor, empezaremos señalando, que en términos generales, la responsabilidad es la capacidad de toda persona de conocer y aceptar las consecuencias de un acto suyo, inteligente y libre, así como la relación de





causalidad que une al autor con el acto que realice. La responsabilidad se exige solo a partir de la libertad y de la conciencia de una obligación.

Que, partiendo de esas premisas, se debe manifestar que el procesado pretende evadir su responsabilidad administrativa alegando que "(...) sin embargo en los fundamentos facticos del acto de inicio del proceso disciplinario no se ha especificado a cuál de los supuestos normativos se ha incumplido, tampoco se ha adecuado la conducta del recurrente a los supuestos indicados, omisión que afecta mi derecho a la defensa, ya que el recurrente siempre ha respetado la jornada laboral ordinaria, trabajando las ocho horas que establece la ley (...). Por otro lado, se dice que por haber llegado tarde 6 minutos se ha causado grave perjuicio a la entidad, lo cual es falso por cuanto en todo el tiempo que he venido laborando no existió queja alguna de algún usuario por tardanza, para acreditar ello solicito que se pida un informe respecto al libro de reclamaciones de la entidad del año 2018", sin embargo dichos argumentos faltan a la verdad, puesto que se le ha imputado en la Resolución Gerencial General Regional N° 231-2019-GRJ/GGR, el incumplimiento injustificado del horario de trabajo, y ello se advierte de la parte considerativa del acto administrativo antes indicado, donde en el Sub Título denominado "Descripción de los hechos que configurarían la presunta falta", literalmente se señaló lo siguiente:

"Record de Tardanzas del servidor ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA – mes de octubre del 2018

FECHA	HORA
09/10/2018	08:07 a.m.
10/10/2018	08:06 a.m.
15/10/2018	08:03 a.m.
22/10/2018	08:06 a.m.
24/10/2018	08:01 a.m.

Que de lo anterior descrito y los medios probatorios que obran en el expediente como son el Registro de Funcionarios que excedieron en tardanzas durante el mes de octubre 2018 del GRJ, se habría corroborado que los presuntos infractores, han incumplido injustificadamente el horario de trabajo en forma continua establecido en el artículo 7 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, con lo cual habrían incurrido en falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2013-GRJ/PR, donde dice que: "Son faltas de carácter disciplinario las siguiente: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario", de donde se colige que los procesados en cuestión, han llegado tarde más de tres veces al mes a su centro de trabajo (Mes de octubre del 2018), fuera del horario establecido, que es hasta diez minutos posteriores a la hora de ingreso tal como lo estipula el artículo 22 del citado Reglamento de Control de asistencia y Permanencia, en la fechas señaladas en los cuadros detallados en los párrafos precedentes"

Que, como podemos apreciar del párrafo anterior, los hechos son claros, precisos y contundentes que guardan relación intrínseca con la falta administrativa que se le imputa al procesado por Incumplimiento injustificado del horario de trabajo, razón por la cual corresponde desestimarse los argumentos del procesado en cuestión.

Que, asimismo, dicho procesado manifiesta que se le ha imputado que por su tardanza de 6 minutos se ha causado grave perjuicio a la entidad, argumento totalmente falso, puesto que el Órgano Instructor competente en ningún extremo de la Resolución Gerencial General Regional N° 231-2019-GRJ/GGR ha indicado que por 6 minutos se ha causado grave perjuicio a la entidad, cuando lo cierto es que ha llegado tarde 23 minutos redistribuidos en las fechas 09, 10, 15, 22 y 24 de octubre de del 2019, y el perjuicio ocasionado fue la reducción proporcional





GOBIERNO REGIONAL JUNIN



"Trabajando con la fuerza del pueblo"

de la contraprestación del servidor al haber incumplido el horario de trabajo, dañando de esta forma la buena imagen institucional del Gobierno regional de Junín ante la sociedad, pero resulta falso que esta parte haya utilizado la palabra "grave", y que dicho termino solo fue la transcripción literal de lo que prescribe el literal a) del artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, consecuentemente nuevamente debe desestimarse los argumentos falsos que alega el procesado en cuestión.

Que, de otro lado el citado procesado manifiesta que "(...) *que indebidamente habría cobrado por las tardanzas, lo cual es falso ya que las tardanzas de un minuto y seis minutos se me ha descontado conforme al informe que debe emitir la oficina de recursos humanos. (...) pareciera que solo se inició proceso por venganza política y no por cuestiones objetivas de fondo, por ello el presente proceso debe ser archivado, pues está prohibido utilizar procesos administrativos disciplinarios para hacer persecución política*".

Que, al respecto se debe manifestar que nuevamente el procesado invoca hechos falsos que nunca fueron plasmados en la Resolución de inicio de PAD, ya que en ningún extremo de la referida Resolución de apertura se ha señalado que el servidor **ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA** haya cobrado indebidamente pese haber llegado tarde los días 09, 10, 15, 22 y 24 de octubre del 2019, puesto que conforme a lo regulado en el Art. 91 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, los descuentos por tardanzas e inasistencias no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción, sustento normativo por la cual esta parte ha iniciado el presente PAD, siendo falso y hasta calumnioso que el procesado alegue que por venganza política se le ha instaurado procedimiento disciplinario, cuando ha quedado demostrado con medios probatorios, fundamentos facticos y jurídicos que el procesado en cuestión ha cometido falta disciplinaria de Incumplimiento injustificado del horario de trabajo de la Institución.

Que, de otro lado, el procesado pide que se solicite a la Oficina de Recursos Humanos el Records de Asistencia del recurrente de todo el año 2018, específicamente de las marcaciones de salidas, **no obstante dicha solicitud resulta inoficioso, por no estar imputándose al procesado su horario de salida, sino de ingreso.**

Que, de igual forma, el procesado pide que se solicite a la Oficina de Recursos Humanos sobre los descuentos realizados en su boletas de pago sobre las tardanzas que se me está atribuyendo, con el cual se acreditara que no es cierto que se ha causado perjuicio económico a la entidad, **sin embargo ello también resulta inoficioso, ya que como se ha indicado líneas arriba, los descuentos por tardanzas e inasistencias no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.**

Que, finalmente el procesado pide que se solicite a la encargada de Libro de Reclamaciones para que informe si en el año 2018 existe alguna queja de algún usuario sobre el perjuicio que causó por la supuesta tardanza en la marcación de mi ingreso a la entidad, **empero ello también resulta inoficioso, ya que no es requisito para sancionar la presente falta que exista queja de algún usuario sobre sus tardanza, basta con que se haya incumplido el horario de trabajo en forma continua, situación que afecta la buena imagen de la Institución ante la sociedad.** De los párrafos precedentes, se concluye que subsiste la responsabilidad administrativa del procesado en todos sus extremos.

Que, de otro lado, don **CESAR LENNER RICALDI RUPAY**, Director Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información (Desde el 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018) fue notificado con la Resolución Gerencial Regional N° 231-2019-GRJ/GGR, **el día 11 de octubre del 2019, tal como se corrobora en el cargo de la Constancia de Notificación de Resolución N° 845-2019-GRJ-SG y las Respectivas Actas de Notificación**, ello en estricta aplicación del numeral 21.5 del artículo 21 del Decreto legislativo N° 1029, que modifica la Ley Del Procedimiento Administrativo General N° 27444, donde estipula que: "**En el caso de no encontrar al administrado u otra persona en el domicilio en el procedimiento, el notificador deberá dejar constancia de ello en el Acta y colocar en un aviso en dicho domicilio indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación. Si tampoco pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha,**





se dejará debajo de la puerta un acta conjuntamente con la notificación, copia de los cuales serán incorporados en el expediente", de donde se colige que el procesado en cuestión ha sido válidamente notificado dentro de los preceptos legales antes mencionados.

Que, sin embargo, el mencionado procesado no ha presentado su descargo hasta la fecha (**Dicho plazo venció el 18 de octubre del 2019**), dándose por decaído su derecho a defensa, por consiguiente subsisten los cargos atribuidos en su contra señaladas en la Resolución Gerencial General Regional N° 231-2019-GRJ/GGR (Art 140 de la Ley N° 27444, efectos del vencimiento del plazo), precisando además que esta parte tiene la plena convicción de la responsabilidad del administrado quien ha incumplido injustificadamente el horario de trabajo durante el mes de octubre del 2018, al haber llegado tarde hasta en 05 oportunidades (Horario desde las 8.00 a.m hasta las 5:30 p.m, con un intervalo de almuerzo de 90 minutos), y ello queda corroborado con los medios de pruebas como el **Reporte N° 358-2018-GRJ-ORAF-ORH/REM de fecha 28 de noviembre del 2018, con el cual se remite el Reporte de marcaciones del procesado**, conducta con lo cual habrían cometido falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 111 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia antes mencionado, donde dice que: **"Son faltas de carácter disciplinario las siguiente: b) Incurrir en excesos de tardanzas, por más de tres (03) veces al mes calendario"**.

Que, el 03 de diciembre del 2019, el Órgano Instructor cumpliendo con el procedimiento establecido en el artículo 105° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, remitió al Órgano Sancionador, el Informe de Órgano Instructor N° 000006-2019-GRJ-GGR, en el que se pronuncia sobre la existencia de la falta imputada, recomendado la sanción a ser impuesta a los procesados respecto a la falta imputada en la instauración.

Que, con Carta N° 711-2019-GRJ-ORAF-ORH y Carta N° 711-2019-GRJ-ORAF-ORH notificados ambos el 05 de diciembre del 2019, el Órgano Sancionador comunicó a los servidores **ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA** y **CESAR LENNER RICALDI RUPAY** la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa a través de un Informe Oral, derecho que no fue solicitado por ninguno de los citados procesados.

Que, finalmente, cabe precisar que este Órgano Sancionador ratifica todo los demás puntos expuestos por el Órgano Instructor en todos los párrafos precedentes de la presente Resolución.

SANCION APLICABLE

Que, este Órgano Sancionador para la determinación de la sanción aplicable, corrobora los criterios establecidos por el Órgano Instructor en la Resolución Gerencial General Regional N° 231-2019-GRJ/GGR y el Informe de Órgano Instructor N° 000006-2019-GRJ-GGR, y al momento de imponerse la sanción disciplinaria respectiva, esta parte también ha tomado en cuenta los criterios y condiciones establecidos en los literales a), c) y g) del artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, razón por la cual esta parte dispone que el procesado en cuestión debe ser sancionado con suspensión sin goce de goce de remuneraciones por cinco días.

En uso de las facultades y atribuciones otorgadas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado con Decreto Supremo N° 004-2014-PCM, y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC; y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER LA MEDIDA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DIAS a don **ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA**, Sub Director de Administración Financiera, y a don **CESAR LENNER RICALDI RUPAY**, Director Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información, por haber incurrido en falta de carácter administrativo disciplinario denominado como **incumplimiento**





GOBIERNO REGIONAL JUNIN



Trabajando con la fuerza del pueblo

injustificado del horario y la jornada de trabajo, el cual está tipificado en el Inc. n) del Art. 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como por los demás fundamentos expuestos en la parte considerativa del presente acto.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La presente sanción disciplinaria podrá ser impugnada por los infractores dentro del plazo señalado en el Artículo 117 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual será resuelto por la Instancia indicada en el numeral 18.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR al responsable de la Coordinación de Escalafón, inserte una copia del presente acto, en el legajo personal como demerito de los servidores mencionados en el artículo primero.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR, copia de la presente Resolución a los órganos internos del Gobierno Regional de Junín, a la Sub Dirección de Recursos Humanos, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Institución, y a los interesados ANGEL RICARDO BUJAICO MENDOZA y CESAR LENNER RICALDI RUPAY.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Abog. RODRIGO LUYA PÉREZ
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL JUNIN

RLP/SDORH
VHJV/ST

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
Lo que transcribo a Ud. para su
conocimiento y fines pertinentes

HYO.

21 ENE 2020

Abog. Helen S. Díaz-Herrera
SECRETARIA GENERAL