



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 070 -2024-GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 04 ABR 2024

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

### VISTOS:

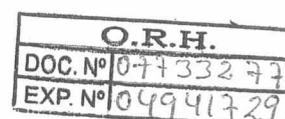
Informe de Órgano Instructor N° 03-2023-GRJ/ORAJ, Resolución Gerencial General Regional N°123-2023-GR-JUNÍN/GGR, Informe de Precalificación N°066-2023- GRJ-ORAF/ORH/STPAD, entre otros, y;

### 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 el" recurso de apelación":





Gobierno Regional de Junín



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;

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran: 1) Informe de Precalificación N°066-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 14 de junio del 2023, 2) Resolución Gerencial General Regional N° 123-2023-GR-JUNÍN/GGR de fecha 28 de junio del 2023 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de don Anthony Glen Ávila Escalante, 3) Carta N°51-2023-AGAE de fecha 10 de julio del 2023, a través del cual el ex servidor imputado presenta su descargo en referencia a la Resolución Gerencial General Regional N° 123-2023-GR-JUNÍN/GGR de fecha 28 de junio del 2023, 4) Memorando N°01-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 25-10-2023 donde se remiten el consolidado de papeletas de salida del ex funcionario Anthony Glen Ávila Escalante correspondiente al mes de Mayo del 2022 las cuales fue solicitada mediante Memorando N°56-2023-GRJ/ORAF/ORH/STPAD de fecha 25 de octubre de 2023, 5) Informe de Órgano Instructor N°03-2023-GRJ-GGR de fecha 02 de noviembre del 2023, 6) Carta N° 50-2023-GRJ/GGR de fecha 10 de noviembre del 2023, en que se verifica que don Anthony Glen Ávila Escalante fue válidamente notificado sobre el Informe de Órgano Instructor N°03-2023-GRJ-GGR de fecha 02 de noviembre del 2023.



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 Ávila 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 n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil: "n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", lo cual es concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; además, se habría corroborado que el presunto infractor, ha incumplido injustificadamente el horario de trabajo en forma continua, por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa regulada en el inciso b) del Artículo 126° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, la misma que prescribe, "Faltas de carácter disciplinario (...) b) Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario"; proponiendo así una sanción administrativa de la SUSPENSIÓN sin goce de remuneraciones. Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, a través de la CARTA N°51-2023-AGAE de fecha 10 de julio del 2023, el servidor acusado presentó su descargo a la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por lo que se tuvo a bien solicitar las papeletas de salida de don Anthony Glen Ávila Escalante, las cuales fueron



Gobierno Regional de Junín



remitidas con Memorando N°01-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC, por lo que de la evaluación correspondiente de estas del análisis del descargo presentado el Órgano Instructor, mediante Informe N° 03-2023-GRJ/GGR del 02 de noviembre del 2023, señala que el servidor **Anthony Glen Ávila Escalante**, en condición de ex Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín, si se encontraría inmerso en la comisión de la falta de carácter disciplinario de *"El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"* por lo que y en atención 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 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, 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 se advierte que, el servidor acusado no solicitó el uso de la palabra dejando así sin efecto su derecho a dar el informe oral en la debida etapa del proceso según el artículo 112 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; correspondiendo a este Órgano Sancionador proceder a realizar la evaluación del expediente, medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión.

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



Gobierno Regional de Junín



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 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;

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, 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, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida al servidor **Anthony Glen Ávila Escalante**, es **haber incurrido en 7 tardanzas discontinuas injustificadas (que hace un total de 211 minutos) durante el mes de mayo del 2022.**

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 n) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; ello por haber contravenido el inciso b) del Artículo 126° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del Gobierno Regional Junín, la misma que prescribe, "Faltas de carácter disciplinario (...) b) Incurrir en exceso de tardanzas, por más de tres (3) veces al mes calendario";



Gobierno Regional de Junín



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. Reporte 137-2022-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 17 de junio de 2022, donde se informan de las tardanzas y faltas de los Funcionarios correspondientes al mes de mayo del 2022.
- b. Memorando N°01-2023-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 25-10-2023, mediante el cual se remiten el consolidado de las papeletas de salida de don Anthony Glen Ávila Escalante correspondientes al mes de mayo.

Que, es pertinente señalar que: "en el desarrollo del procedimiento administrativo general se asume que, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración, dado que ésta asume un rol decisorio en los casos al emitir resoluciones sobre las peticiones de los administrados. Además, la Administración también desempeña un papel de parte interesada, dado su deber de servicio a los intereses generales. No obstante, esta circunstancia no excluye la aplicación del principio general de la carga de la prueba en procedimientos procesales, donde la norma establece que quien afirma un hecho debe probarlo. En tal sentido, cuando un administrado presenta una solicitud o responde a los cargos de una denuncia en su contra, debe respaldar sus afirmaciones con pruebas que sustenten los hechos alegados en su petición frente a la Administración. Sin embargo, la aplicación de los principios de verdad material y de impulso de oficio en el procedimiento administrativo implica que también recae sobre la Administración un deber específico de realizar las actuaciones necesarias para obtener la convicción suficiente que le permita emitir un pronunciamiento. En tal virtud, los procedimientos administrativos lineales, la autoridad administrativa no solo se limita a las pruebas presentadas por las partes, siguiendo el principio de carga de la prueba en sede procesal civil, sino que también debe atender a los principios de impulso de oficio y búsqueda de la verdad material. En este contexto, la doctrina sostiene que los órganos involucrados en el procedimiento administrativo deben llevar a cabo las diligencias necesarias para indagar en los hechos que fundamentan la decisión";



Que, es preciso tener en cuenta que el numeral 8) del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 establece que, en virtud al principio de causalidad, la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Asimismo, sobre este principio de causalidad, la doctrina ha precisado que: "La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley. Si bien es cierto que el hecho de la imputación es aplicable dentro de su propio marco normativo, el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, en adición a sus funciones. Por lo tanto, el estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino también aquellas que se le asignen en adición a sus funciones;



Gobierno Regional de Junín



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, la omisión en el deber de responsabilidad; ya que de manera injustificada incumplió su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida puesto que se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna durante el horario o jornada de trabajo.

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 evidencia que el servidor Anthony Glen Ávila Escalante en relación a sus tardanzas injustificadas, redujo proporcionalmente su jornada laboral, por el tiempo acumulado dichas faltas durante el mes de mayo del 2022, durante su servicio pactado en las jornadas de trabajo institucional.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Se encuentra acreditado que, al momento de concretar la falta administrativa, el servidor Anthony Glen Ávila Escalante, tenía la condición de Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.



Gobierno Regional de Junín



e) La concurrencia de varias faltas.	Si se encuentra acreditado puesto que el servidor presenta 7 tardanzas discontinuas en el mes de mayo
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.	No se advierten deméritos en el servidor.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	Sí se encuentra acreditado, puesto que el servidor Anthony Glen Ávila Escalante presenta 07 tardanzas de forma discontinua en el lapso de un mes, de dan como suma
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	Sí se encuentra acreditado, dado que redujo sus horas prestadas a al servicio de la entidad y por lo tanto al estado.



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 Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe N° 03-2023-GRJ/GGR, con fecha 02 de noviembre del 2023;

Que, asimismo, en la fase instructiva del PAD, el órgano instructor solo puede recomendar la ratificación o modificación de la sanción señalada en el acto de inicio de PAD o el archivo, de corresponder, toda vez que el órgano sancionador es la autoridad que finalmente decide la determinación de la sanción a imponer o no, de ser el caso;

Que, sobre el particular, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria "(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular, de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales;



Gobierno Regional de Junín



Que, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú. El Tribunal Constitucional señala que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)";

Que, de modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante;

Que, bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:



"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

**La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad.** 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,



Gobierno Regional de Junín



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, 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 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;



Que, en consecuencia, corresponde emitir la Resolución de **SUSPENSIÓN** sin goce de remuneraciones al servidor **Anthony Glen Ávila Escalante**, en su condición de Ex Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°276; **respecto de la cual se ha evaluado los criterios de graduación, fundamentándolos a fin de imponer una medida disciplinaria proporcional y motivada.** (El subrayado es nuestro).

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN POR CINCO (05) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al servidor **Anthony Glen Ávila Escalante** en condición de Ex Gerente Regional de Infraestructural del Gobierno Regional Junín; en mérito a lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER** que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la Coordinación de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para ser insertada en el legajo personal del servidor mencionado una vez y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) una vez quede firme.



Gobierno Regional de Junín



**ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR** de la presente resolución a **Anthony Glen Ávila Escalante**, en la forma prevista en el artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

**ARTÍCULO CUARTO. – REMITIR** los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores y Sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional Junín, para que, previo diligenciamiento de la notificación señalada, proceda a disponer su custodia y archivo del presente expediente, con los cargos de notificación debidamente diligenciados.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

**GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**  
.....  
**Abog. Ronald Félix Bernardo**  
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

C.c.  
Archivo  
GMCC/MAMLL/ksvm

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

HYQ.

9 ABR 2024

.....  
**Abg. Ena M. Bonilla Pérez**  
SECRETARIA GENERAL