



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCION DIRECTORAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Nº059-2024-GR-JUNIN/DRAF

Huancayo, 27 AGO. 2024

EL DIRECTOR REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

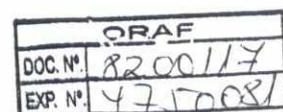
El Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 17 de julio del 2024, remitido por la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín y demás actuados y documentos que contiene el EXPEDIENTE N°119-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, y;

CONSIDERANDO:

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

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





Gobierno Regional de Junín



JUS., ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;

I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario que contiene el **EXPEDIENTE N° 119-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se encuentran 1) Con fecha 31.01.2023 se notifica al procesado **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 07.11.2023, el procesado presenta su descargo a la imputación realizada. 3) Con fecha 17.07.2024, se termina la actividad probatoria con el informe de órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/ORAF/ORH, 4) Con fecha 19.07.2024 se notifica al procesado la Carta N° 147-2024-GRJ/ORAF, a través del cual se le pone de conocimiento el Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/ORAF/ORH;

Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don: **Joel Dante Cuyotupa Nuñez**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 31-10-2023, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **Suspensión sin goce de remuneración**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el ex servidor público fue debidamente notificado conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N°445-2023-GRJ-SG, con fecha de recepción por la oficina de Recursos Humanos el 08-11-2023, donde el administrado recurrente presentó su descargo, haciendo uso irrestricto de su derecho a la defensa a los hechos imputado en su contra, mediante la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 302-2023-GRJUNÍN/ORAF/ORH, los mismos que fueron evaluados y desvirtuados por el Órgano Instructor;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los descargos a la imputación establecida y de los medios probatorios aportados, mediante Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 17-07-2024, recomienda la imposición de la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por 10 meses en contra de **Joel Dante Cuyotupa Nuñez** en su condición de ex Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil; lo cual es concordante a lo establecido en la **DIRECTIVA GENERAL Nro. 01132017-GRJ/ORAF/ORH NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EFECTUAR LA ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**, artículo 5.1 y 6.1.7.





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 ex servidor procesado sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, finalmente se emita la resolución debidamente motivada que contenga el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo a fin a esta primera instancia administrativa, situaciones que se ha cumplido en el presente procedimiento disciplinario;

II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

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

III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, 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 **Joel Dante Cuyotupa Nuñez** 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 q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "Las demás que señale la Ley" en concordancia con Directiva General N°01132017-GRJ/ORAF/ORH Normas y Procedimientos para efectuar la entrega y recepción de cargo aplicables a los funcionarios y servidores del Gobierno Regional Junín. Asimismo, se le otorgó el plazo de tres (03) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/ORAF/ORH del 17.07.2024, señala que el servidor **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, en condición de ex Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN** sin goce de remuneraciones, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con





Gobierno Regional de Junín



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, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 147-2024-GRJ/ORAF de fecha 19 de julio del 2024, se notifica a don: **Joel Dante Cuyotupa Nuñez**, en su condición de ex Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N° 008-2023-GRJ-ORAF/ORH, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra mediante el Informe Oral, ello de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; que dispone: *una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al ex servidor sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa: procedimientos que en el presente caso se ha cumplido;*



Que, siendo así y de la verificación integral del **Expediente N° 119-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se advierte que, el servidor investigado NO solicitó el uso de la palabra, no empleando su derecho a brindar un informe oral en la debida etapa del proceso según el artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; pese a que este Órgano Sancionador procedió a indicar hora, lugar y fecha para la realización del Informe Oral; sin embargo se pronunció de manera escrita, mediante Carta N° 01-2024-JDCN de fecha 09 de agosto del 2024, la misma que será evaluada, en la estación correspondiente, a fin de respetar el debido procedimiento y su derecho a la defensa;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del **Expediente N° 119-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, que contiene los medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, **Expediente N° 119-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por



Gobierno Regional de Junín



tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor imputado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;

Del estudio y análisis de los documentos que se pasaran a detallar y se encuentran en el expediente administrativo disciplinario, se pudo establecer que el investigado es sujeto de procedimiento disciplinario dado que con Carta N° 177-2023-GRJ/ORAF/ORH, fechada el 23 de agosto de 2023 y suscrita por el Abogado Luis Enrique Rivera Pizarro, Sub Director de Recursos Humanos, se comunica al Sr. Joel Dante Cuyotupa Nuñez el levantamiento del acta por omisión de entrega de cargo. Esta acción se debe a que el ex servidor no cumplió con la entrega del cargo ni con la de los documentos en los plazos estipulados por la normativa, a pesar de las advertencias recibidas, como resultado, se ordenó la derivación de todos los documentos a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios. La citada carta fue notificada el 10 de agosto de 2023 y recibida por el Sr. Iván Marco Cuyotupa Nuñez, hermano del investigado. Además, se cuenta con una copia virtual de la misma, enviada el 26 de julio de 2023 mediante Whatsapp, tal como lo confirma la imagen recibida por el propio Joel Dante Cuyotupa Nuñez.



Que, a través del Acta N° 0001-2023-GRJ/ORAF/ORH del 18 de julio de 2023, firmada por la Asistente Administrativa Sra. Rocío del Carmen Hinostroza Reynoso y el Sub Director de Recursos Humanos, detalla que Joel Dante Cuyotupa Nuñez, quien prestó servicios como especialista en recursos humanos, no realizó la entrega formal del cargo, a pesar de las reiteradas solicitudes, resultando en la existencia de 138 expedientes del período 2022 a mayo de 2023 que no fueron entregados, evidenciando su responsabilidad administrativa. También se encuentra la Carta N° 164-2023-GRJ/ORAF/ORH, notificada el 11 de julio de 2023, donde se le reiteró al investigado la necesidad de realizar la entrega del cargo y el acervo documentario en un plazo de 24 horas. Y, con Carta N° 112-2023-GRJ/ORAF/ORH, notificada el 19 de mayo de 2023 y recibida por Joel Dante Cuyotupa Nuñez a través de Whatsapp, también solicitó la entrega del cargo y del acervo documentario en un plazo de 24 horas.

Que, de los hechos antes descritos, y medios probatorios, se puede concluir que la conducta presentada por don Joel Dante Cuyotupa Nuñez, respecto a la no entrega de cargo pese a las reiteradas solicitudes, conlleva haber incurrido en un incumplimiento significativo de sus responsabilidades, evidenciado por su falta de entrega del cargo y de los documentos asociados en los plazos estipulados por la normativa interna del Gobierno Regional Junín. A pesar de haber sido notificado en varias ocasiones sobre la necesidad de realizar esta entrega, el Sr. Cuyotupa Nuñez no cumplió con esta obligación. Las cartas mencionadas con anterioridad demuestran y documentan detalladamente las solicitudes y plazos establecidos para la entrega de los documentos, confirmando que estas comunicaciones fueron recibidas tanto de manera física como virtual. La falta de respuesta y la ausencia de entrega de un total de 138 expedientes del período 2022 a mayo de 2023, que estaban bajo su responsabilidad, reflejan una clara omisión de deberes pues este incumplimiento reiterado no solo muestra una falta de cumplimiento de las normativas y procedimientos internos, sino que también



Gobierno Regional de Junín



evidencia una responsabilidad administrativa significativa que debe ser atendida y sancionada conforme a los procedimientos establecidos por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

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 **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, es presuntamente **NO haber realizado el trámite administrativo correspondiente de entrega de cargo formalmente al momento de haber sido cesado**, 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 el fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor procesado" en ese sentido corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor, a efectos de determinar con certeza si el imputado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor procesado, se tiene, los actuados que obran en el **Expediente N° 119-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 119-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también Carta N°177-2023-GRJ/ORAF/ORH de fecha 23 de agosto del 2023, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y devendría en posterior sanción de corresponder. Que, con Acta N°0001-2023-GRJ/ORAF/ORH del 13 de julio del 2023, Acta de Inventario del Acervo Documentario, suscrita por la Asistente Administrativo Sra. Roció del Carmen Hinojosa Reynoso y el propio Sub Director de Recursos Humanos Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro. Acta donde se detallan los expedientes administrativos y otros conforme al Excel adjunto siendo un total de 138 expedientes de los años 2022 a mayo del 2023, que estuvieron a Cargo del señor Joel Dante Cuyotupa Nuñez quien prestó sus servicios a la oficina como especialista en recursos humanos a quien en reiteradas oportunidades se le solicitó la entrega formal del cargo, haciendo caso omiso por lo que se registró todos los documentos y a la fecha no fueron atendidos, por lo que tendría responsabilidad administrativa de carácter funcional;

Que, con Carta N° 112-2023-GRJ/ORAF/ORH, de fecha de notificación 19 de mayo del 2023, cual fuera recibida por el ahora investigado Sr. Joel Dante Cuyotupa Nuñez, a su número del Whatsapp, por parte de la Asistente de la Sub Dirección de Recursos Humanos – Srta. Raquel Toribio De La Cruz. Carta donde se le reitera realice la ENTREGA DE CARGO en el plazo de 24 horas y la entrega del acervo documentario.





Gobierno Regional de Junín



Por último, la Carta N° 164-2023-GRJ/ORAF/ORH, de fecha de notificación 11 de julio del 2023, cual fuera recibida por el ahora investigado Sr. Joel Dante Cuyotupa Nuñez, Carta donde se le reitera realice la ENTREGA DE CARGO en el plazo de 24 horas y la entrega del acervo documentario.

VI. ANALISIS DEL CASO

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

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

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

Que, para ello, toca emitir pronunciamiento de lo informado por el administrado con Carta N° 01-2024-JDCN de fecha 09 de agosto del 2024, quien señala:

- *“Debido a la prohibición para ingresar al centro de Trabajo para efectuar nuestras labores formales y la desactivación del sistema de asistencia, nosotros los trabajadores CAS indeterminados entre ellos mi persona, realizamos el Acta de Constatación Policial el día 04 de abril del 2023, documento que demuestra que, a partir del 05 de abril 2023 no tengo vínculo contractual con la entidad pese a ser CAS indeterminado. Lo que evidencia que a partir del 05 de abril del 2024 no ejerzo la función pública en la administración pública del Gobierno Regional Junín.”*
- *“El numeral 7.3 de las Disposiciones Complementarias y Finales de la Directiva N° 10-2017-GRJ/ORAF/ORH, sobre normas y procedimientos*





Gobierno Regional de Junín



para efectuar la entrega y recepción de cargo aplicables a los Funcionarios y Servidores del Gobierno Regional Junín, determina que, en el caso que el funcionario o servidor saliente, por fuerza mayor u otra razón, no cumpliera con efectuar la entrega de cargo formalmente, el jefe superior inmediato designará a un responsable para que en coordinación con la Oficina de Gestión Patrimonial o quien haga sus veces, realicen el respectivo Inventario Físico de Bienes Muebles Patrimoniales entregada al servidor o funcionario saliente, con la finalidad de dar conformidad o determinar el faltante de bienes y otros si los hubiera, adoptando en el momento las acciones que hubiera lugar.”

Que, del análisis del pronunciamiento; la entrega y recepción de cargo es un acto administrativo obligatorio y formal, según lo estipulado en la Directiva N° 10-2017-GRJ/ORAF/ORH, esta obligación debe cumplirse independientemente de las circunstancias alegadas por el servidor aunque el administrado argumenta que no pudo ingresar al centro de trabajo ni acceder al sistema de asistencia, estas condiciones no eximen la responsabilidad de cumplir con el procedimiento de entrega de cargo, es fundamental que se haya intentado realizar la entrega de manera alternativa, y cualquier intento de cumplimiento debe estar debidamente documentado. En este contexto, se observa que el Subdirector de Recursos Humanos, mediante la Carta N° 112-2023-GRJ/ORAF/ORH, con fecha 19 de mayo de 2023, solicitó formalmente al señor Joel Cuyotupa Nuñez que realice la entrega de cargo conforme a las directivas vigentes del Gobierno Regional Junín (GRJ), esta solicitud se realizó con pleno conocimiento de la culminación de su relación laboral con la administración pública. Asimismo, el Subdirector de Recursos Humanos envió una segunda solicitud mediante la Carta N° 164-2023-GRJ/ORAF/ORH, con fecha 11 de julio de 2023, reiterando la petición de realizar la entrega de cargo conforme a las directivas vigentes del GRJ y a pesar de estas solicitudes formales y de que las cartas fueron recibidas por el procesado, no se obtuvo ninguna respuesta ni se realizó la entrega de cargo o por lo menos intento realizara dicha entrega. Además, el administrado alega que, a partir del 5 de abril de 2023, no tenía vínculo contractual con la entidad, sugiriendo que esto justifica su incumplimiento en la entrega de cargo. Sin embargo, la Directiva establece claramente que la obligación de entregar los bienes y documentos pendientes persiste independientemente del vínculo contractual. El fin de la relación laboral no elimina la responsabilidad de completar el proceso de entrega de cargo, y la realización de un Acta de Constatación Policial no reemplaza el procedimiento formal requerido.

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 119-2023-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 al servidor imputado, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;





Gobierno Regional de Junín



Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra el servidor imputado, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal q) 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 (...) q) Las demás que señale la Ley;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario al servidor imputado a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del servidor, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal 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 suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. 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



Gobierno Regional de Junín



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.

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

Por lo tanto, podemos colegir que el administrado **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, no habría cumplido con realizar el trámite administrativo de ENTREGA DE CARGO formalmente, a pesar de haber sido solicitado por el Sub Director de Recursos Humanos más de una vez y no obteniendo respuesta alguna, por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103º del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad





Gobierno Regional de Junín



administrativa disciplinaria, previsto en el artículo 104º de la referida norma, verificándose que; conforme a lo revidado en autos en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

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

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se trata de asuntos relacionados con la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sin embargo, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del servidor, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado al acusado, es decir, **no habría hecho cumplido con realizar el trámite administrativo de ENTREGA DE CARGO formalmente;**

Que, en tal sentido, no habiendo desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa al ex servidor don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, en su condición de ex Especialista en Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, existiría mérito suficiente para sancionarlo;

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



Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87º de la ley N°30057)	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se evidencia que la ex servidora NO realizó el trámite administrativo de entrega de cargo formalmente al momento de haber sido cesado, permitiendo por ducha conducta que más de 138 expedientes administrativos que estaban a su cargo, no fueron atendidas de forma oportuna, sino recién cuando se tomó el inventario y se levantó el acta, donde se estableció la no entrega de cargo.



Gobierno Regional de Junín



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	No realizó la entrega de cargo como Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín. Al ser profesional y haber desempeñado su cargo como especialista en el Sistema de Recursos Humanos mayor era su responsabilidad de la entrega de su cargo y la documentación que tenía a su cargo, pues ponía en peligro la no atención, con un claro perjuicio, pues los administrados podrían ser afectados por su procedimiento que venían siguiendo, además de permitir que en estos procedimientos opere el silencio administrativo en sus formas en favor del administrado y en perjuicio del Estado.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se encuentran indicios de configuración de dicha condición, de forma objetiva, pues tenía a su cargo procedimientos por su propia especialidad deberían ser atendidas y a su cese entregarlas de forma puntual, dando a conocer a su jefe inmediato, los pormenores de los 138 expedientes a su cargo y los cuales no fueron atendidos de forma oportuna sino después de tres meses desde que dejó el cargo el citado imputado, pese a las reiteradas avisos para que realice dicha entrega.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.





Gobierno Regional de Junín



i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
--	--

Que, adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor¹. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el caso de autos que no realizó el trámite administrativo de entrega de cargo formalmente al momento de haber sido cesado;

Que, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal q) de la Ley N° 30057, y por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria pues no

¹ Este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación. resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.

¹ Este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.

¹ Amerita la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia, toda vez que se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan..

¹ Es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.

¹ Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil: a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación





Gobierno Regional de Junín



habría realizado el trámite administrativo de entrega de cargo formalmente al momento de haber sido cesado, se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87° y 91° de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103° y 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil y por tales consideraciones, siendo que el servidor fuera participe de haber ocasionado con su actuar negligente un perjuicio a la entidad, pues por su conducta reprochable de no entregar 138 expedientes que por su condición de especialista le fueron encargados para ser atendidos, estos no fueron sino realizadas después de 3 meses, permitiendo aun que se realice un acta donde se evidencie tal incumplimiento de entrega formal de cargo por ello, en claro perjuicio de los administrados y del Estado; en ese sentido es de opinión de este Órgano Sancionador que la sanción adecuada para aplicar es la suspensión sin goce de remuneraciones, separándolo de la función pública de manera parcial, el cual se hace eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, es decir su conclusión de vínculo laboral con el Gobierno Regional Junín, es automática a partir de la notificación de la presente resolución, aun cuando interponga el recurso de reconsideración o apelación;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este Órgano Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor mediante su Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/ORAF/ORH, con fecha 17 de julio del 2024;

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





Gobierno Regional de Junín



reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo";

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

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

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;



VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y considerando la sanción propuesta por el órgano instructor, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

Que, el Art. 94° de la Ley N° 30057 establece que: "(...). En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año;

Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (01) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 302-2023-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 31-10-2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-



Gobierno Regional de Junín



Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N°445-2023-GRJ-SG, de fecha 31-10-2023, se notificó al domicilio del administrado siendo recepcionada por la madre de don **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, la Resolución por presuntamente **NO haber realizado el trámite administrativo de entrega de cargo formalmente**, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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

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

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

XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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

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





Gobierno Regional de Junín



del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento".

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

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: IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR (10) MESES** al servidor don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, por la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con la Directiva General N° 01132017-GRJ/ORAF/ORH Normas y Procedimientos para efectuar la entrega y recepción de cargo aplicables a los funcionarios y servidores del Gobierno Regional Junín, al haber transgredido los ítems; 5.1 y 6.1.7, y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la sub Dirección de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para ser insertada en el Legajo Personal del ex servidor don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); una vez quede firme.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**; 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 **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, además de todos sus antecedentes contenidos en el **Expediente N° 119-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, para su custodia y archivo correspondiente.





Gobierno Regional de Junín



REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
RTGM/MAMLL


.....
C.P.C. Mariana Liz Quispe Salas
DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

HYO 27 AGO 2024


.....
Abg. LUIS ALBERTO CORDOVA MORALES
SECRETARIO GENERAL (e)