



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 190 -2024-GR-JUNIN/GGR

Huancayo, 12 NOV. 2024

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

VISTOS:

El Expediente N° 139-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 34-2024-GRJ/GGR y la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 329-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH, y;

CONSIDERANDO:

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

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

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS,, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un



GERENCIA GENERAL	
DOC. N°	8452410
EXP. N°	4944335



Gobierno Regional de Junín



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, en el **Expediente N° 139-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 139-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 09 de noviembre del 2023, 2) Resolución Sub Directoral Administrativa N° 329-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH de fecha 09 de noviembre del 2023 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 34-2024-GRJ – ORAF/ORH, de fecha 25/09/2024, 4) Carta N° 74-2024-GRJ/GGR de fecha 30 de setiembre del 2024, mediante la cual el Órgano Sancionador informa al servidor imputado que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario.

Que, del **Expediente N° 139-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** de los actuados se observa que el de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES** fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 495-2023-GRJ/SG, de fecha 09-11-2023, se observa que el procesado presentó su descargo.

II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el **Expediente N° 139-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444- Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;





III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 34-2024-GRJ/ORAF del 25/09/2024, señala que don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, en su condición de ex Director Regional de la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN, 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, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 074-2024-GRJ-GGR de fecha 30 de setiembre del 2024, se notifica a don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, en su condición de ex Director de Abastecimiento y Servicios del Gobierno Regional de Junín, el Informe de Órgano Instructor N° 21-2024-GRJ-ORAF/ORH, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

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

Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del **Expediente N° 139-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se observa que el procesado fue debidamente notificado, fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 495-2023-GRJ/SG, de fecha 09-11-2023, en ese sentido se observa que el procesado si presentó descargo, por lo que siguiendo el trámite correspondiente se emitió el Informe de Órgano Instructor N° 34-2024-GRJ – ORAF/ORH, de fecha 25/09/2024, informe que se puso de conocimiento al procesado don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, mediante CARTA N° 74-2024-GRJ/GGR, de fecha 30-09-2024, en ese sentido se advierte que el procesado presentó el Escrito de fecha 09-10-2024 – SISDORE REG. DOC: 8353950- REG. EXP: 5731556, mediante el cual refiere: "*Fundamentos coadyuvantes de prescripción*", por lo que en ese sentido se observa que el procesado NO presentó solicitud para Informe Oral, por lo que el escrito presentado,





Gobierno Regional de Junín



será analizado, bajo los principios generales de la potestad sancionadora que posee esta entidad, a fin de no vulnerar sus derecho irrestricto a la defensa.

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

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

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, se dan del Informe de Auditoría N° 22433-2022-CG/GRJU-AC, el cual constituye prueba iniciaría para el presente procedimiento administrativo disciplinario, en donde la conducta desplazada por don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, en su condición de ex Director de Abastecimiento y Servicios del Gobierno Regional de Junín, Quien respecto al hecho observado: Quien, **aceptó la carta fianza n.° 149-07-2019/CACF** de fiel cumplimiento por el importe de S/14 937 250,61 emitida por la Cooperativa Financoop, inobservando lo indicado en el numeral 6.1.2. de la Directiva General n.° 003-2012-GRJUNIN-GGR-QRAF, que establecía la obligación de revisar y aceptar dicha carta fianza de acuerdo a las bases administrativas, en ese caso, de la Adjudicación Simplificada n.° 028-2019-GRJ/CS - primera convocatoria, en cuyo rubro "Importante" del numeral 3.3. Requisitos de las garantías, determinó que correspondía que las garantías presentadas por el postor ganador cumplan con los requisitos y condiciones necesarios para su aceptación y **eventual ejecución**; por lo tanto, el CPC David Moisés Llanco Flores tenía la obligación de verificar tal situación. Al respecto, si bien el referido subdirector de Abastecimiento y Servicios Auxiliares, manifestó que al momento de la aceptación de la carta fianza, la Cooperativa de Ahorro y Crédito FINANCOOP Ltda. se encontraba supervisada por el Superintendencia de Banca Seguros y AFP - SBS; así como, figuraba en el listado de las entidades financieras autorizadas, portal organismo, para emitir cartas fianzas; no obstante, no evidenció haber efectuado la verificación de los requisitos y condiciones para la eventual ejecución de la carta fianza antes de su aceptación; lo anterior, considerando que dicha garantía provenía de una cooperativa de ahorro y crédito. Por ello, su verificación tenía que realizarse en base a lo establecido en la Ley n.° 30822, Ley que modifica la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, y otras normas concordantes respecto de la regulación y supervisión de las cooperativas de ahorro y crédito; así como, su reglamento que fuera aprobada por Resolución S.B.S. n.° 480-2019 de 6 de febrero de 2019; en el cual se establece, entre otros, los límites de financiamiento que pueden otorgar tales cooperativas, que para el presente caso,





Analizado el punto anterior, toca entonces verificar si el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra dentro de los parámetros establecidos por la norma; en ese sentido se observa que mediante Resolución Sub Directoral Administrativa N° 329-2023-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 09-11-2023, se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra de don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, resolución que fue notificada el **15-11-2023** – tal como obra en el expediente administrativo –

Ahora bien, el hecho fue puesto de conocimiento a la entidad el 11-11-2022, y dadas las precisiones antes vertidas, la prescripción operaría el 11-11-2023.

En consecuencia, la hasta la fecha de notificación de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 329-2023-GRJ-ORAF/ORH -15-11-2023- el presente procedimiento administrativo disciplinario se encuentra PRESCRITO; para un mejor análisis de las precisiones antes planteadas es menester establecer lo planteado por la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2016-SERVIR/TSC³, en su siguiente fundamento: "(...)**39**. Ahora, la Ley y el Reglamento han fijado claramente el momento a partir del cual comenzará a computarse el plazo de un (1) año, esto es, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual según el Reglamento se produce con la notificación al trabajador del acto de inicio del procedimiento (...)" evidenciándose así que en el caso en concreto se debió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario en contra de don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, y notificarlo hasta el **11-11-2023**, y como se puede observar la emisión de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 329-2023-GRJ-ORAF/ORH, se dio el **09-11-2023** y su notificación fue el **15-11-2023**, estando así a 6 días fuera del plazo establecido por la norma, para iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra de don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**.

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 139-2023-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 a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

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

³ Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento





*hechos sobre la presunta infracción cometida por el suscrito habría **acaecido entre el 13 de agosto del 2019, aun suspendiendo los plazos de prescripción por pandemia, el inicio del proceso administrativo disciplinario, me han notificado el 14 de noviembre del 2023, habiendo quedado prescrito la facultad de la entidad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario (...)***

Respecto a lo referido por el administrado cabe mencionar que en el art. 97.1 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹, establece que: “La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior”, en concordancia con este instrumento legal en el art. 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC², en su primer párrafo refiere que: “La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces (...) hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años” y para el caso en concreto es menester traer a colación el párrafo segundo de dicho artículo que establece que: “**Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.** En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces (...) recibe el reporte o denuncia correspondiente”.



Bases legales que este despacho cumple con acotar y en consecuencia se entiende que el plazo para el computo de la prescripción de la potestad administrativa, el cual cuenta con dos supuestos: **1) Tres (03) años calendario de haberse cometido la falta, 2) salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces (...) hubiera tomado conocimiento de la misma, de acuerdo a este supuesto se sub divide en: a) la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años y b) Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad, en ese sentido y en el caso en concreto se trata de una denuncia proveniente de una autoridad de control, por lo que el computo de plazo es de acuerdo al último supuesto ya descrito.**

¹ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

² La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC- Régimen Disciplinario Y Procedimiento Sancionador De La Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil.



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

- a. **Informe de Auditoría N° 22433-2022-CG/GRJU-AC** -Auditoría de Cumplimiento al Gobierno Regional Junín Huancayo – Huancayo – Junín “Perfeccionamiento del Contrato n° 074-2019/GRJ/ORAF y Ejecución de la Obra: “Mejoramiento de la Carretera Departamental JU-103 Tramo: Emp. Pe -22 a Palca - Tapo - Antacucho - Ricran - Abra Cayan -Yauli- Pacan - Emp. Pe - 3s a Jauja – Región - Junín” período: 23 de julio de 2019 al 01 de julio de 2021.

VI. ANÁLISIS DEL CASO

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

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

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 ese sentido se observa que la administrada presentó un Escrito de fecha 09-10-2024 – SISDORE REG. DOC: 8353950- REG. EXP: 5731556, que señala que:

(...) que para el presente caso la entidad tomó conocimiento con el oficio n° 001464-2022-CG/GRJU de fecha 11-11-2022, del informe de auditoría n° 22433-2022-CG/GRJU AC; también se pudo evidenciar que los





Gobierno Regional de Junín



correspondiente a una cooperativa de nivel 2, no podía exceder el diez por ciento (10%) de su patrimonio efectivo. Tal verificación le habría permitido advertir que el patrimonio efectivo de la Cooperativa Financoop a junio de 2019 (último trimestre reportado ante la SBS antes de la suscripción del contrato) fue de S/695 209,54, por consiguiente, su límite para expedir cartas fianzas era de S/69 520,95 (equivalente al 10%); por ello, la carta fianza n.º 149-07-2019/CACF de fiel cumplimiento por S/14 937 250,61; no hubiera sido posible de ejecutarla. En ese sentido, incumpliendo con la disposición de las bases del procedimiento de selección, remitió la carta fianza, a través del memorando n.º 220-2019/GRJ/ORAF/OASA de 13 de agosto de 2019, a la Oficina de Administración Financiera, para su custodia; cabe indicar que, la solicitud de validación de la carta fianza fue requerida por el Director Regional de Administración y Finanzas a través de la carta notarial n.º 067-2019/GRJ/ORAF el 16 de agosto de 2019, fecha en la que se suscribió el contrato, y fue obtenida recién el 25 de setiembre de 2019 a través de la carta notarial n.º 1366-2019; actuación que afectó el normal y correcto funcionamiento de la Administración Pública.

En suma, se le atribuye responsabilidad respecto: **a) Quien, aceptó la carta fianza n.º 149-07-2019/CACF por un monto de S/14 937 250,61 emitida por la Cooperativa Financoop, a pesar de no cumplir con lo estipulado en el numeral 6.1.2. De la Directiva General n.º 003-2012. Esta directiva requería revisar y aceptar las garantías según las bases administrativas de la Adjudicación Simplificada n.º 028-2019.** **b) Tal verificación le habría permitido advertir que el patrimonio efectivo de la Cooperativa Financoop a junio de 2019 (último trimestre reportado ante la SBS antes de la suscripción del contrato) fue de S/695 209,54, por consiguiente, su límite para expedir cartas fianzas era de S/69 520,95 (equivalente al 10%); por ello, la carta fianza n.º 149-07-2019/CACF de fiel cumplimiento por S/14 937 250,61; no hubiera sido posible de ejecutarla. En ese sentido, incumpliendo con la disposición de las bases del procedimiento de selección, remitió la carta fianza, a través del memorando n.º 220-2019/GRJ/ORAF/OASA de 13 de agosto de 2019, a la Oficina de Administración Financiera, para su custodia; cabe indicar que, la solicitud de validación de la carta fianza fue requerida por el Director Regional de Administración y Finanzas a través de la carta notarial n.º 067-2019/GRJ/ORAF el 16 de agosto de 2019, fecha en la que se suscribió el contrato, y fue obtenida recién el 25 de setiembre de 2019 a través de la carta notarial n.º 1366-2019,** ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, resulta importante señalar que, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra el servidor imputado, a efectos de determinar con certeza si el acusado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;





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 don DAVID MOISÉS LLANCO FLORES: a) Quien, aceptó la carta fianza n.º 149-07-2019/CACF por un monto de S/14 937 250,61 emitida por la Cooperativa Financoop, a pesar de no cumplir con lo estipulado en el numeral 6.1.2. De la Directiva General n.º 003-2012. Esta directiva requería revisar y aceptar las garantías según las bases administrativas de la Adjudicación Simplificada n.º 028-2019. b) Tal verificación le habría permitido advertir que el patrimonio efectivo de la Cooperativa Financoop a junio de 2019 (último trimestre reportado ante la SBS antes de la suscripción del contrato) fue de S/695 209,54, por consiguiente, su límite para expedir cartas fianzas era de S/69 520,95 (equivalente al 10%); por ello, la carta fianza n.º 149-07-2019/CACF de fiel cumplimiento por S/14 937 250,61; no hubiera sido posible de ejecutarla. En ese sentido, incumpliendo con la disposición de las bases del procedimiento de selección, remitió la carta fianza, a través del memorando n.º 220-2019/GRJ/ORAF/OASA de 13 de agosto de 2019, a la Oficina de Administración Financiera, para su custodia; cabe indicar que, la solicitud de validación de la carta fianza fue requerida por el Director Regional de Administración y Finanzas a través de la carta notarial n.º 067-2019/GRJ/ORAF el 16 de agosto de 2019, fecha en la que se suscribió el contrato, y fue obtenida recién el 25 de setiembre de 2019 a través de la carta notarial n.º 1366-2019, la sanción a imponerse debe ser la más adecuada, por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario.





Gobierno Regional de Junín



determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

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 a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del procesado, 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 d) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

VII. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesto por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

Que, para la determinación de la sanción a imponerse, se debe considerar los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que garantiza que la medida disciplinaria a imponerse al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción, debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, en el presente caso es necesario tener en consideración el **Principio de presunción de licitud**, la misma que está prevista de manera expresa en el inciso 9 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos.

Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 9. **Presunción de licitud.** – Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

De modo que las autoridades del PAD deben presumir que los servidores o ex servidores civiles han actuado conforme a sus deberes, en tanto no cuente con evidencias que demuestren lo contrario. Respecto a la potestad disciplinaria de la administración pública, se debe señalar que existen principios constitucionales del ius





Que, en ese sentido *que el **objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral*** (la negrita es nuestra), en consecuencia el Accionar de don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, en su condición de ex Director de Abastecimiento y Servicios del Gobierno Regional de Junín, al: **1) Quien, aceptó la carta fianza n.º 149-07-2019/CACF** de fiel cumplimiento por el importe de S/14 937 250,61 emitida por la Cooperativa Financoop, inobservando lo indicado en el numeral 6.1.2. de la Directiva General n.º 003-2012-GRJUNIN-GGR-QRAF, que establecía la obligación de revisar y aceptar dicha carta fianza de acuerdo a las bases administrativas, en ese caso, de la Adjudicación Simplificada n.º 028-2019-GRJ/CS - primera convocatoria, en cuyo rubro “Importante” del numeral 3.3. Requisitos de las garantías, determinó que correspondía que las garantías presentadas por el postor ganador cumplan con los requisitos y condiciones necesarios para su aceptación y **eventual ejecución**; por lo tanto, el CPC David Moisés Llanco Flores tenía la obligación de verificar tal situación, incumpliendo así también sus funciones establecidas en el MOF de la entidad que son el de: **“Planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar actividades del Sistema de Abastecimiento y las correspondientes a Servicios Auxiliares y Supervisar, dirigir, ejecutar y evaluar el cumplimiento de los procesos técnicos del Sistema de Abastecimiento y normas legales vigentes inherentes a las Contrataciones del Estado”**, y el ROF de la Entidad que son el de: **“Programar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar los procedimientos de contratación de bienes, servicios y obras que requieren las unidades orgánicas de la Sede del Gobierno Regional Junín, en concordancia con los dispositivos legales vigentes del Sistema de Abastecimiento y la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento”**; si bien el referido subdirector de Abastecimiento y Servicios Auxiliares, manifestó que al momento de la aceptación de la carta fianza, la Cooperativa de Ahorro y Crédito FINANCOOP Ltda. se encontraba supervisada por el Superintendencia de Banca Seguros y AFP - SBS; así como, figuraba en el listado de las entidades financieras autorizadas, portal organismo, para emitir cartas fianzas; no obstante, no evidenció haber efectuado la verificación de los requisitos y condiciones para la eventual ejecución de la carta fianza antes de su aceptación; lo anterior, considerando que dicha garantía provenía de una cooperativa de ahorro y crédito. Por ello, su verificación tenía que realizarse en base a lo establecido en la Ley n.º 30822, Ley que modifica la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, y otras normas concordantes respecto de la regulación y supervisión de las cooperativas de ahorro y crédito; así como, su reglamento que fuera aprobada por Resolución S.B.S. n.º 480-2019 de 6 de febrero de 2019; en el cual se establece, entre otros, los límites de financiamiento que pueden otorgar tales cooperativas, que para el presente caso, correspondiente a una cooperativa de nivel 2, no podía exceder el diez por ciento (10%) de su patrimonio efectivo, **2) Tal verificación le habría permitido advertir que el patrimonio efectivo de la Cooperativa Financoop a junio de 2019 (último trimestre reportado ante la SBS antes de la suscripción del contrato) fue de S/695 209,54, por consiguiente, su límite para expedir cartas fianzas era de S/69 520,95 (equivalente al 10%); por ello, la carta fianza n.º 149-07-2019/CACF de fiel cumplimiento por S/14 937 250,61; no hubiera sido posible de ejecutarla.** En ese sentido, incumpliendo con la disposición de las bases





Gobierno Regional de Junín



del procedimiento de selección, remitió la carta fianza, a través del memorando n.º 220-2019/GRJ/ORAF/OASA de 13 de agosto de 2019, a la Oficina de Administración Financiera, para su custodia; cabe indicar que, la solicitud de validación de la carta fianza fue requerida por el Director Regional de Administración y Finanzas a través de la carta notarial n.º 067-2019/GRJ/ORAF el 16 de agosto de 2019, fecha en la que se suscribió el contrato, y fue obtenida recién el 25 de setiembre de 2019 a través de la carta notarial n.º 1366-2019; actuación que afectó el normal y correcto funcionamiento de la Administración Pública, incumpliendo así sus funciones establecidas en el MOF de la entidad que son el de: ***“Planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar actividades del Sistema de Abastecimiento y las correspondientes a Servicios Auxiliares y Supervisar, dirigir, ejecutar y evaluar el cumplimiento de los procesos técnicos del Sistema de Abastecimiento y normas legales vigentes inherentes a las Contrataciones del Estado”***, y el ROF de la Entidad que son el de: ***“Programar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar los procedimientos de contratación de bienes, servicios y obras que requieren las unidades orgánicas de la Sede del Gobierno Regional Junín, en concordancia con los dispositivos legales vigentes del Sistema de Abastecimiento y la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento”***, puesto que de ejecutarlo de forma idónea NO hubiera remitido la carta fianza a la Oficina de Administración Financiera, para su custodia, sin haber realizado las verificaciones correspondientes y cuando se le remitió la solicitud de validación de la carta fianza por el Director Regional de Administración y Finanzas, lo emitió nueve (09) días después, verificándose así que al momento de ejercer sus funciones el ex servidor no las cumplió con el debido interés y cuidado que se exige, entendiéndose esto un actuar negligente por su parte.



Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103º del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previsto en el artículo 104º de la referida norma, verificándose que; conforme a lo revidado en autos en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N º 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

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



archivo del procedimiento (...)", y dado el caso en concreto no cabría la imposición de la sanción a la falta administrativa, puesto que la potestad sancionadora ha decaído, ya que "la potestad sancionadora en materia administrativa es una manifestación del 'ius puniendi' del Estado y es ejercida por los órganos de la Administración Pública"⁵ y que "la responsabilidad disciplinaria consiste en el poder de sancionar por el Estado a los servidores civiles por las faltas tipificadas legalmente y que estos hayan sido cometidas en el ejercicio de sus funciones, previo procedimiento administrativo disciplinario"⁶, es en ese sentido que la administración debe cumplir con los plazos y parámetros establecidos en la norma, a fin de cumplir dicho procedimiento administrativo, y en el caso en concreto ha quedado establecido que la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 329-2023-GRJ-ORAF/ORH, fue emitida el **09-11-2023**, resolución con la que se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra de don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, pero que fue notificada el **15-11-2023**, quedando así fuera del plazo establecido por la norma. Por lo que en consecuencia, este despacho bajo la potestad otorgada por la norma, considera a bien **DECLARAR EL NO HA LUGAR** del presente procedimiento y en su defecto el **ARCHIVO** del mismo.

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 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;

VIII. 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 se la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (01)

⁵ RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000484-2023-GG-PJ

⁶ RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000484-2023-GG-PJ





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 procesado ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado al procesado, es decir, **la negligencia en el desempeño de las funciones.**

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;

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 NO acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 34-2024-GRJ/GRI, con fecha 25 de setiembre del 2024;

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, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo";

Que, dado los argumentos antes vertidos y en concordancia con lo establecido en el inciso b) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁴: *"Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el*

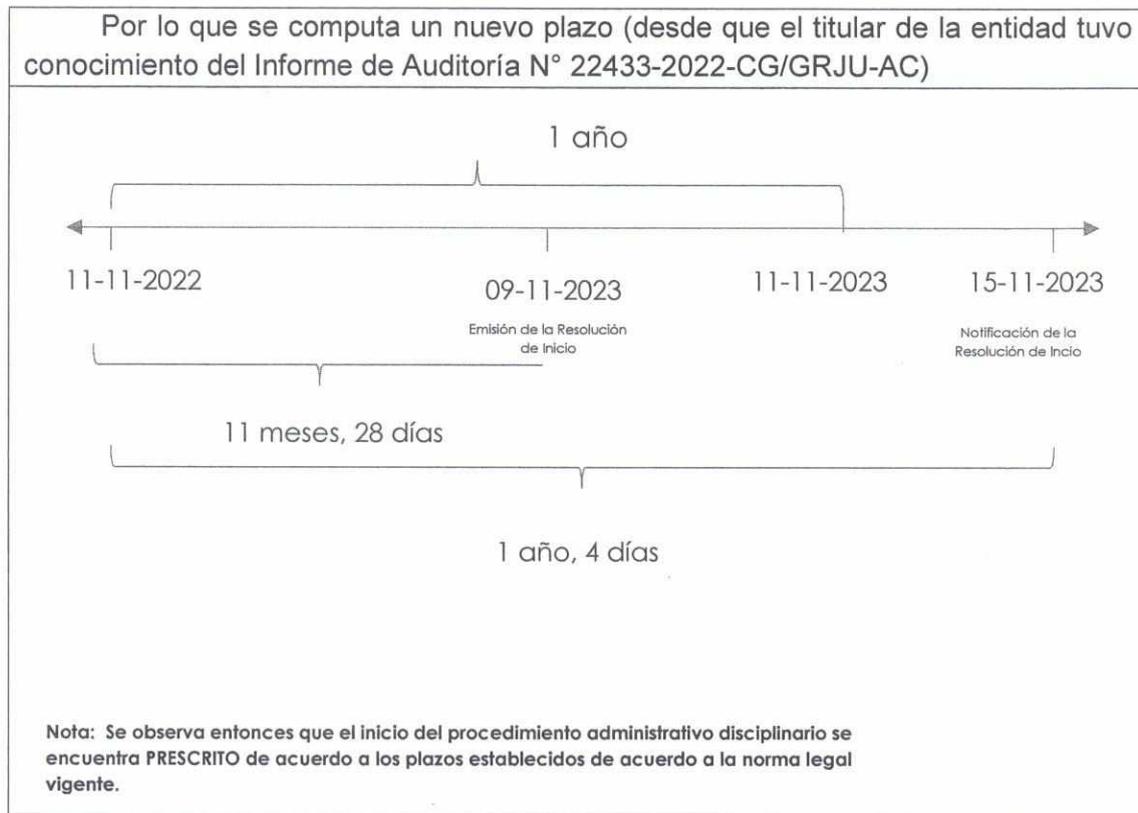
⁴ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





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° 329-2023-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 09-11-2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N°495-2023-GRJ-SG de fecha 09/11/2023, se notificó a don **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, el **15 de noviembre del 2023**; por lo que el presente caso se encuentra PRESCRITO, para un mejor entendimiento se plantea el siguiente cuadro.



IX. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR 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.





Gobierno Regional de Junín



- c) Mientras dure dicho procedimiento no se le concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días Hábiles.
- d) En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.

X. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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

- a) El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.
- b) La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de presentar el recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva 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: DECLARAR PRESCRITO el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**,





Gobierno Regional de Junín



contenido en el **EXPEDIENTE N°139-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a **DAVID MOISÉS LLANCO FLORES**, en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER, la remisión de los actuados contenidos en el **EXPEDIENTE N°139-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para que determine la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por la prescripción declarada en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, a las áreas pertinentes del Gobierno Regional Junín, para los fines correspondientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



Econ. ROY TOMAS GONZALES MAYTA
GERENTE GENERAL REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

C.c.
Archivo
RTGM/MAMLL/ksvm

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

HYO. 12 NOV 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL