



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 470 -2024-GRJ/ORAF/ORH

Huancayo, 19 DIC. 2024

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL  
JUNÍN

VISTOS:

El Expediente N° 209-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 008-2024-GRJ/GGR y la Resolución Gerencia General Regional N° 251-2023-GR-JUNÍN/GGR 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 procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;



O.R.H.	
DOC. N°	8596583
VP. N°	3673215



Gobierno Regional de Junín



## I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, en el Expediente N° 209-2023-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° 209-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, de fecha 18-12-2023, 2) Resolución Gerencia General Regional N° 251-2023-GR-JUNÍN/GGR de fecha 19 de diciembre del 2023, donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de: **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/GGR de fecha 12/12/2024, 4) Carta N° 410-2024-GRJ/ORAF/ORH de fecha 13 de diciembre 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° 209-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los actuados se observa que el de los actuados se observa que el Gerente General Regional, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don, 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 **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, fue debidamente notificado conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N° 601-2023-GRJ-SG, que se entregó el 20-12-2023 en ese sentido, se observa que el procesado presentó descargo, por lo que siguiendo el trámite correspondiente se emitió el Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/GGR de fecha 12/12/2024, informe que fue puesto de conocimiento del procesado mediante Carta N° 410-2024-GRJ/ORAF/ORH, en ese sentido se observa que el administrado no presentó solicitud de informe oral;

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el Expediente N° 209-2023-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





Gobierno Regional de Junín



Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/GGR de fecha 12/12/2024, señala que **don JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA** en su condición de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín, y atendiendo a la graduación de la sanción; **RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUERACIÓN POR 03 MESES**, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

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

#### 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 al servidor **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, se dan del Informe de Control Específico N° 26660-2022-CG/GRJU-SCE, el cual constituye prueba iniciaría para el presente procedimiento administrativo disciplinario, en donde la conducta desplazada por **don: JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA** en su condición de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín, Porque:



Gobierno Regional de Junín



Mediante Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, se comunica que el Sistema de Control de Asistencia se encontraba inoperativo desde el 15-05-2020 y que por tal motivo no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional. Así mismo mediante Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, se comunica por segunda vez que el sistema de Control de Asistencia, se encontraba inoperativo desde el 14-10-2020, y que por esta situación no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional. Además, con Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020, se reitera que el Sistema de Control de Personal se encontraba inoperativo, y que no se podía obtener la asistencia del personal y que sumado a esto no se podía visualizar las marcaciones de los años: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, impidiendo así, que la Oficina de Control de Personal, pueda realizar sus funciones. Y Finalmente mediante Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, se reitera que no se pueden visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín, desde el mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021 y que por tal motivo se generaba incomodidad en los servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficio sociales y además que con dicha situación la oficina de Control de Personal no podía cumplir con sus funciones encomendadas.

#### 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. 85° 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) Mediante Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, se comunica que el Sistema de Control de Asistencia se encontraba inoperativo desde el 15-05-2020 y que por tal motivo no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional.
- b) Así mismo mediante Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, se comunica por segunda vez que el sistema de Control de Asistencia, se encontraba inoperativo desde el 14-10-2020, y que por esta situación no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional.
- c) Además, con Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020, se reitera que el Sistema de Control de Personal se encontraba inoperativo, y que no se podía obtener la asistencia del personal y que sumado a esto no se podía visualizar las marcaciones de los años: 2014,





Gobierno Regional de Junín



- 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, impidiendo así, que la Oficina de Control de Personal, pueda realizar sus funciones.
- d) Y Finalmente mediante Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, se reitera que no se pueden visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín, desde el mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021 y que por tal motivo se generaba incomodidad en los servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficio sociales y además que con dicha situación la oficina de Control de Personal no podía cumplir con sus funciones encomendadas.

## 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 este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el Expediente N° 209-2023-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



Gobierno Regional de Junín



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 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

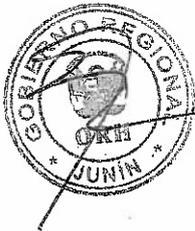
Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesto por el jefe de recursos humanos 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:





Gobierno Regional de Junín



(...) 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 don: **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**: Mediante Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, se comunica que el Sistema de Control de Asistencia se encontraba inoperativo desde el 15-05-2020 y que por tal motivo no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional. Así mismo mediante Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, se comunica por segunda vez que el sistema de Control de Asistencia, se encontraba inoperativo desde el 14-10-2020, y que por esta situación no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional. Además, con Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020, se reitera que el Sistema de Control de Personal se encontraba inoperativo, y que no se podía obtener la asistencia del personal y que sumado a esto no se podía visualizar las marcaciones de los años: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, impidiendo así, que la Oficina de Control





Gobierno Regional de Junín



de Personal, pueda realizar sus funciones. Y Finalmente mediante Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, se reitera que no se pueden visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín, desde el mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021 y que por tal motivo se generaba incomodidad en los servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficio sociales y además que con dicha situación la oficina de Control de Personal no podía cumplir con sus funciones encomendadas. la sanción a imponerse debe ser la más adecuada, por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario;

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: **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, en su condición de ex Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín, se encuentra enmarcada en: responsabilidad administrativa disciplinaria por la Omisión de sus funciones, dado que fue designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 009-2019-GR-JUNIN/GR iniciando sus labores el 01-01-2019 y terminó su designación mediante Resolución de Gerencia Regional de Desarrollo Social N° 18-2022-GR-JUNIN/GRDS el 25-02-2022, entendiéndose así que don José Luis Medida Aliaga, se encontraba como Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información, del Gobierno Regional Junín, cuando la Oficina de Control de Personal Emitió el: 1) Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, 2) Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, 3) Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020 y 4) Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, por lo que era el encargado de resolver los problemas que estaba presentando: 1) Sistema de Control Inoperativo y 2) Que no se podían visualizar las marcaciones mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021, esto de conformidad al MOF de la entidad se establece que debe cumplir con: *“ Planificar, dirigir, coordinar y evaluar (...) y Tecnologías de la Información y Comunicación”* y al ROF de la entidad se establece que debe: *“(...) monitorear los sistemas informáticos del Gobierno Regional y Administrar los equipos de Tecnologías de Información y Comunicación para garantizar su operatividad continua y Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de tecnologías de información y comunicación (...)”*, pero se observa que dichas funciones no llevó a cabo puesto que la revisión de los documentos se tiene a la vista el Reporte N° 1244-2021-GRJ/ORAF/ORH de fecha 29-12-2021, la Sub Directora de Recursos Humanos, mediante el cual solicita a don José Luis Medida Aliaga, en su condición de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información solucione el problema informado en los reportes emitidos por la Oficina de Control de Personal en el plazo de 72 horas y que deberá emitir un informe a ese despacho, pero se observa que con MEMORANDO N° 094-2022-GRJ/GGR/ORDITI de fecha 16-05-2022, el Director Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información (e) Ing. Cristóbal Salomé Oroña, informa a la Sub Directora de Recursos Humanos que a través del personal informático se procedió a la instalación del dato histórico de marcaciones del reloj biométrico correspondiente a los





años 2014-2020 y 2021 hasta el mes de marzo, por lo que en mérito a dichos documentos se evidencia que don José Luis Medida Aliaga tuvo falta de interés y descuido a problemas en el Sistema de Mercado de Asistencia así como de la data historia de las marcaciones desde el año 2014 al 2021, puesto que dicho problema se pudo solucionar en mayo del 2022, cuando otra persona se encontraba en el mismo puesto que él, verificándose así la negligencia en la ejecución de sus funciones. Se debe advertir que los presuntos hechos irregulares en el cual se encuentra comprendido el servidor involucrado, son infracciones continuadas, es decir, se trata de un supuesto "en donde se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una falta disciplinaria, pero que se consideran como única falta, siempre y cuando formen parte de un proceso unitario"<sup>1</sup>; por lo que, el plazo se computa desde el día en que se realiza la última acción constitutiva de falta disciplinaria. (Negritas nuestro). Que, como es de advertirse sus acciones y omisiones contravinieron el MOF y ROF de la Entidad, establecidas líneas arriba, devino en: 1) Que la oficina de Control de Personal no pueda cumplir con sus obligaciones y 2) se perjudico a servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficios sociales;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103<sup>o</sup> 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 104<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N<sup>o</sup> 001-2021-SERVIRTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021;

<sup>1</sup> BACA ONETO, Víctor Sebastián. "La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (en especial, análisis de los supuestos de infracciones permanentes y continuadas)" En Derecho & Sociedad, núm. 37 (2011), p. 269.



Gobierno Regional de Junín



Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se trata de asuntos relacionados con la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sin embargo, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del 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 87º y 91º 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
<p>a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</p>	<p>Se encuentra acreditado objetivamente don: José Luis Medina Aliaga, ha cometido la falta de deber de responsabilidad, el mismo que debió desarrollar a cabalidad y en forma integral en adición al MOF y ROF de la entidad. Puesto que por su accionar se tuvo como consecuencia: Presunta responsabilidad administrativa disciplinaria por la Omisión de sus funciones, dado que fue designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 009-2019-GR-JUNIN/GR iniciando sus labores el 01-01-2019 y terminó su designación mediante Resolución de Gerencia Regional de Desarrollo Social N° 18-2022-GR-JUNIN/GRDS el 25-02-2022, entendiéndose así que don José Luis Medida Aliaga, se encontraba como Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información, del Gobierno Regional Junín, cuando la Oficina de Control de Personal Emitió el: 1) Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, 2) Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, 3) Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020 y 4) Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, por lo que era el encargado de resolver los problemas que estaba presentando: 1) Sistema de Control Inoperativo y 2) Que no se podían visualizar las marcaciones mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021, esto de conformidad al MOF de la entidad se establece que debe cumplir con: “<b>Planificar, dirigir, coordinar y evaluar (...) y Tecnologías de la Información y Comunicación</b>” y al ROF de la entidad se establece que debe: “(...) <b>monitorear los sistemas</b></p>





informáticos del Gobierno Regional y **Administrar** los equipos de Tecnologías de Información y Comunicación para garantizar su operatividad continua y **Realizar** el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de tecnologías de información y comunicación (...)", pero se observa que dichas funciones no llevó a cabo puesto que la revisión de los documentos se tiene a la vista el Reporte N° 1244-2021-GRJ-ORAF/ORH de fecha 29-12-2021, la Sub Directora de Recursos Humanos, mediante el cual solicita a don José Luis Medida Aliaga, en su condición de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información solucione el problema informado en los reportes emitidos por la Oficina de Control de Personal en el plazo de 72 horas y que deberá emitir un informe a ese despacho, pero se observa que con MEMORANDO N° 094-2022-GRJ/GGR/ORDITI de fecha 16-05-2022, el Director Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información (e) Ing. Cristóbal Salomé Oroña, informa a la Sub Directora de Recursos Humanos que a través del personal informático se procedió a la instalación del dato histórico de marcaciones del reloj biométrico correspondiente a los años 2014-2020 y 2021 hasta el mes de marzo, por lo que en mérito a dichos documentos se evidencia que don José Luis Medida Aliaga tuvo falta de interés y descuido a problemas en el Sistema de Marcado de Asistencia así como de la data historia de las marcaciones desde el año 2014 al 2021, puesto que dicho problema se pudo solucionar en mayo del 2022, cuando otra persona se encontraba en el mismo puesto que él, verificándose así la negligencia en la ejecución de sus funciones.

Se debe de advertir que los presuntos hechos irregulares en el cual se encuentra comprendido el servidor involucrado, son infracciones continuadas, es decir, se trata de un supuesto "en donde se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una falta disciplinaria, pero que se consideran como única falta, siempre y cuando formen parte de un proceso unitario"<sup>2</sup>; por lo que, el plazo se computa desde el día en que se realiza la última acción constitutiva de falta disciplinaria. (negritas nuestro). Que, como es de advertirse sus acciones y omisiones

<sup>2</sup> BACA ONETO, Víctor Sebastián. "La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (en especial, análisis de los supuestos de infracciones permanentes y continuadas)" En Derecho & Sociedad, núm. 37 (2011), p. 269.





Gobierno Regional de Junín



	contravinieron el MOF y ROF de la Entidad, establecidas líneas arriba, devino en: 1) Que la oficina de Control de Personal no pueda cumplir con sus obligaciones y 2) se perjudico a servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficio sociales, afectando con su actuar gravemente los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentra acreditado objetivamente, que don: José Luis Medina Aliaga, este inmerso en dicha condición.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Se encuentra acreditado que, al momento de cometer la presunta falta administrativa a don: José Luis Medina Aliaga, tenía la condición de director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín, por tanto profesional con amplia experiencia en temas relacionados a sus funciones.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se encuentra acreditado objetivamente, que don: José Luis Medina Aliaga, en su condición de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín incurrió en falta administrativa puesto que con: <u>Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, se comunica que el Sistema de Control de Asistencia se encontraba inoperativo desde el 15-05-2020 y que por tal motivo no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional. Así mismo mediante Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, se comunica por segunda vez que el sistema de Control de Asistencia, se encontraba inoperativo desde el 14-10-2020, y que por esta situación no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional. Además, con Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020, se reitera que el Sistema de Control de Personal se encontraba inoperativo, y que no se podía obtener la asistencia del personal y que sumado a esto no se podía visualizar las marcaciones de los años: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, impidiendo así, que la Oficina de Control de Personal, pueda realizar sus funciones. Y Finalmente mediante Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, se reitera que no se pueden visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín, desde el mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021 y que por tal motivo se generaba incomodidad en los servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficio sociales y además que con dicha situación la</u>





	<b><u>oficina de Control de Personal no podía cumplir con sus funciones encomendadas,</u></b>
e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentra acreditado objetivamente, que don: José Luis Medina Aliaga este inmerso en dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se encuentra acreditado objetivamente, que don: José Luis Medina Aliaga este inmerso en dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se encuentra acreditado objetivamente, que don: José Luis Medina Aliaga este inmerso en dicha condición.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentra acreditado objetivamente, que don: José Luis Medina Aliaga este inmerso en dicha condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentra acreditado objetivamente, que don: José Luis Medina Aliaga este inmerso en 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 servidor. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el caso de autos que conforme se ha desprendido de los hechos denunciados, donde la conducta desplazada por don: don: José Luis Medina Aliaga, en su condición de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín, incurrió en falta administrativa puesto que con: Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, se comunica que el Sistema de Control de Asistencia se encontraba inoperativo desde el 15-05-2020 y que por tal motivo no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional. Así mismo mediante Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, se comunica por segunda vez que el sistema de Control de Asistencia, se encontraba inoperativo desde el 14-10-2020, y que por esta situación no se podía obtener la asistencia del personal que labora en la sede central del Gobierno Regional. Además, con Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020, se reitera que el Sistema de Control de Personal se encontraba inoperativo, y que no se podía obtener la asistencia del personal y que sumado a esto no se podía visualizar las marcaciones de los años: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, impidiendo así, que la Oficina de Control de Personal, pueda realizar sus funciones. Y Finalmente mediante Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, se reitera que no se pueden visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín, desde el mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021 y que por tal motivo se generaba incomodidad en los servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficio sociales y además que con dicha situación la oficina de Control de Personal no podía cumplir con sus funciones encomendadas;

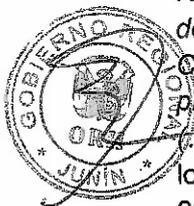




Gobierno Regional de Junín



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 **José Luis Medina Aliaga**, en su condición de ex Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín, presenta responsabilidad administrativa disciplinaria por la Omisión de sus funciones, dado que fue designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 009-2019-GR-JUNIN/GR iniciando sus labores el 01-01-2019 y terminó su designación mediante Resolución de Gerencia Regional de Desarrollo Social N° 18-2022-GR-JUNIN/GRDS el 25-02-2022, entendiéndose así que don José Luis Medida Aliaga, se encontraba como Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información, del Gobierno Regional Junín, cuando la Oficina de Control de Personal Emitió el: 1) Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, 2) Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, 3) Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020 y 4) Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, por lo que era el encargado de resolver los problemas que estaba presentando: 1) Sistema de Control Inoperativo y 2) Que no se podían visualizar las marcaciones mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021, esto de conformidad al MOF de la entidad se establece que debe cumplir con: “ **Planificar, dirigir, coordinar y evaluar (...)** y **Tecnologías de la Información y Comunicación**” y al ROF de la entidad se establece que debe: “(...) **monitorear los sistemas informáticos del Gobierno Regional y Administrar los equipos de Tecnologías de Información y Comunicación para garantizar su operatividad continua y Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de tecnologías de información y comunicación (...)**”, pero se observa que dichas funciones no llevó a cabo puesto que la revisión de los documentos se tiene a la vista el Reporte N° 1244-2021-GRJ-ORAF/ORH de fecha 29-12-2021, la Sub Directora de Recursos Humanos, mediante el cual solicita a don José Luis Medida Aliaga, en su condición de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información solucione el problema informado en los reportes emitidos por la Oficina de Control de Personal en el plazo de 72 horas y que deberá emitir un informe a ese despacho, pero se observa que con MEMORANDO N° 094-2022-GRJ/GGR/ORDITI de fecha 16-05-2022, el Director Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información (e) Ing. Cristóbal Salomé Oroña, informa a la Sub Directora de Recursos Humanos que a través del personal informático se procedió a la instalación del dato histórico de marcaciones del reloj biométrico correspondiente a los años 2014-2020 y 2021 hasta el mes de marzo, por lo que en mérito a dichos documentos se evidencia que don José Luis Medida Aliaga tuvo falta de interés y descuido a problemas en el Sistema de Marcado de Asistencia así como de la data historia de las marcaciones desde el año 2014 al 2021, puesto que dicho problema se pudo solucionar en mayo del 2022, cuando otra persona se encontraba en el mismo puesto que él, verificándose así la negligencia en la ejecución de sus funciones. Se debe de advertir que los presuntos hechos irregulares en el cual se encuentra comprendido el servidor involucrado, son infracciones continuadas, es decir, se trata de un supuesto “en donde se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una falta disciplinaria, pero que se consideran como única falta,





Gobierno Regional de Junín



siempre y cuando formen parte de un proceso unitario”<sup>3</sup>; por lo que, el plazo se computa desde el día en que se realiza la última acción constitutiva de falta disciplinaria. (negritas nuestro). Que, como es de advertirse sus acciones y omisiones contravinieron el MOF y ROF de la Entidad, establecidas líneas arriba, devino en: 1) Que la oficina de Control de Personal no pueda cumplir con sus obligaciones y 2) se perjudico a servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficios sociales;

Que, de igual modo, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntario<sup>4</sup> considerándolo como un atenuante en caso la falta sea pasible de ser subsanada o reparada; por el contrario, si la trascendencia de la falta es muy grave, su subsanación no se considera como atenuante. A propósito de la atenuación, el literal g) del numeral 3 del artículo 248 (actualmente 239) y el literal a) del numeral 2 del artículo 257 (actualmente 236-A) del TUO de la Ley N° 27444, establece que para graduar la sanción debe evaluarse la existencia o no de intencionalidad<sup>5</sup> en la conducta del infractor y el reconocimiento de la responsabilidad<sup>6</sup>. En ese sentido el proceso en contra de Don **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, fue debidamente notificado conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N° 601-2023-GRJ-SG, que se entregó el 20-12-2023 en ese sentido, se observa que el procesado presentó descargo, por lo que siguiendo el trámite correspondiente se emitió el Informe de Órgano Instructor N° 08-2024-GRJ/GGR de fecha 12/12/2024, informe que fue puesto de conocimiento del procesado mediante Carta N° 410-2024-GRJ/ORAF/ORH, en ese sentido se observa que el administrado no presento solicitud de informe oral;

En consecuencia, el presente expediente se encuentra listo para ser resuelto, de conformidad a los criterios exigidos por la norma, dando paso así a la fase sancionadora, en concordancia con el literal b) del artículo 106 del Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Ahora, en relación a la graduación de la sanción, cabe resaltar que el proceso se encuentra en la fase instructiva, fase que consiste en el desarrollo de las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad de los actores involucrados en un

<sup>3</sup> BACA ONETO, Víctor Sebastián. “La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (en especial, análisis de los supuestos de infracciones permanentes y continuadas)” En *Derecho & Sociedad*, núm. 37 (2011), p. 269.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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 podrán recibir una sanción menor.





Gobierno Regional de Junín



procedimiento administrativo disciplinario, en ese sentido y dado los hechos imputados en contra de don **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA** el cargo que ostentaba al momento de los hechos es necesario traer a colación la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC de fecha 15 de diciembre del 2021; que en su fundamento 14 señala que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones tiene un rango de graduación que varía desde un (1) día hasta doce (12) meses, aplicándose en casos donde los hechos son graves, pero no lo suficientemente severos como para justificar una destitución. Esta sanción busca permitir que el servidor se rehabilite tras la falta cometida y respecto a la determinación del tiempo de suspensión debe basarse en la gravedad de la falta, evitando que hechos graves se sancionen con períodos cercanos al extremo mínimo y que faltas menos serias reciban sanciones próximas al extremo máximo. Es así que, en mérito a la discrecionalidad que posee este órgano instructor para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo se desarrolla lo siguiente:

- Primer Tercio (1 a 4 meses): Extremo más próximo al mínimo.
- Segundo Tercio (5 a 8 meses): Extremo intermedio.
- Tercer Tercio (9 a 12 meses): Extremo más próximo al máximo.

Esto en mérito a que<sup>7</sup>: i. El quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones debe obedecer a la magnitud de la gravedad del hecho cometido. ii. El quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por la comisión de un hecho que revista gravedad no puede ubicarse cerca al extremo mínimo. iii. El quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por la comisión de un hecho que no sea completamente trascendente no puede ubicarse cerca al extremo máximo. iv. Ante la comisión de los mismos hechos y siempre que las condiciones de los servidores y las circunstancias que rodeen el caso también sean iguales, no cabe imponer sanciones distintas. La imposición de una sanción distinta podrá justificarse en la medida que concurra alguna condición diferente del servidor y/o alguna circunstancia diferente que rodee el caso;



En consecuencia, a don **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, se le atribuye la responsabilidad, por la negligencia en el desempeño de sus funciones: por la Omisión de sus funciones, dado que fue designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 009-2019-GR-JUNIN/GR iniciando sus labores el 01-01-2019 y terminó su designación mediante Resolución de Gerencia Regional de Desarrollo Social N° 18-2022-GR-JUNIN/GRDS el 25-02-2022, entendiéndose así que don José Luis Medida Aliaga, se encontraba como Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información, del Gobierno Regional Junín, cuando la Oficina de Control de Personal Emitió el: 1) Reporte N° 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC de fecha 03-06-2020, 2) Reporte N° 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 19-10-2020, 3) Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 03-12-2020 y 4) Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, de fecha 28-12-2021, por lo que era el encargado de resolver los problemas que estaba presentando: 1) Sistema de Control Inoperativo y 2) Que no se podían visualizar las marcaciones mes de setiembre del 2014 hasta el año 2021, esto

<sup>7</sup> Fundamento 14 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.



Gobierno Regional de Junín



de conformidad al MOF de la entidad se establece que debe cumplir con: “ **Planificar, dirigir, coordinar y evaluar (...)** y **Tecnologías de la Información y Comunicación**” y al ROF de la entidad se establece que debe: “(...) **monitorear los sistemas informáticos del Gobierno Regional y Administrar los equipos de Tecnologías de Información y Comunicación para garantizar su operatividad continua y Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de tecnologías de información y comunicación (...)**”, pero se observa que dichas funciones no llevó a cabo puesto que la revisión de los documentos se tiene a la vista el Reporte N° 1244-2021-GRJ-ORAF/ORH de fecha 29-12-2021, la Sub Directora de Recursos Humanos, mediante el cual solicita a don José Luis Medida Aliaga, en su condición de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información solucione el problema informado en los reportes emitidos por la Oficina de Control de Personal en el plazo de 72 horas y que deberá emitir un informe a ese despacho, pero se observa que con MEMORANDO N° 094-2022-GRJ/GGR/ORDITI de fecha 16-05-2022, el Director Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información (e) Ing. Cristóbal Salomé Oroña, informa a la Sub Directora de Recursos Humanos que a través del personal informático se procedió a la instalación del dato histórico de marcaciones del reloj biométrico correspondiente a los años 2014-2020 y 2021 hasta el mes de marzo, por lo que en mérito a dichos documentos se evidencia que don José Luis Medida Aliaga tuvo falta de interés y descuido a problemas en el Sistema de Marcado de Asistencia así como de la data historia de las marcaciones desde el año 2014 al 2021, puesto que dicho problema se pudo solucionar en mayo del 2022, cuando otra persona se encontraba en el mismo puesto que él, verificándose así la negligencia en la ejecución de sus funciones. Se debe advertir que los presuntos hechos irregulares en el cual se encuentra comprendido el servidor involucrado, son infracciones continuadas, es decir, se trata de un supuesto “en donde se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una falta disciplinaria, pero que se consideran como única falta, siempre y cuando formen parte de un proceso unitario”<sup>8</sup>; por lo que, el plazo se computa desde el día en que se realiza la última acción constitutiva de falta disciplinaria. (negritas nuestro). Que, como es de advertirse sus acciones y omisiones contravinieron el MOF y ROF de la Entidad, establecidas líneas arriba, devino en: 1) Que la oficina de Control de Personal no pueda cumplir con sus obligaciones y 2) se perjudico a servidores que cesan o que desean solicitar el pago de beneficio sociales, por lo que este despacho en mérito a discrecionalidad que posee, considera que el accionar de don: **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, en su condición de ex Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín, debería encuadrarse en el Primer Tercio (1 a 4 meses): Extremo más próximo al mínimo, del párrafo anterior, correspondiéndole entonces la imposición de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR 03 MESES**, de conformidad a los argumentos vertidos en los párrafos anteriores;

Que, en suma, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal d) de la Ley N° 30057, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de “la

<sup>8</sup> BACA ONETO, Víctor Sebastián. “La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (en especial, análisis de los supuestos de infracciones permanentes y continuadas)” En Derecho & Sociedad, núm. 37 (2011), p. 269.



Gobierno Regional de Junín



negligencia en el desempeño de las funciones" 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;

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/GGR, con fecha 12 de diciembre 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 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 Sub Directoral Administrativa;





Gobierno Regional de Junín



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 **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR 03 MESES** en el marco de lo establecido en el inciso c) 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 Gerencia General Regional N° 251-2023-GR-JUNIN/GGR de fecha 19 de diciembre del 2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, 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° 601-2023-GRJ-SG, de fecha 19-12-2024, se notificó a don: **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

#### X. 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.





Gobierno Regional de Junín



- 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 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;





Gobierno Regional de Junín



**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR 03 MESES** al servidor don: **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, en su condición de **Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información del Gobierno Regional Junín**; al momento de ocurrido los hechos materia del presente procedimiento administrativo, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) **La negligencia en el desempeño de las funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Reglamento General, por haber infringido el **MOF<sup>9</sup>: CÓDIGO: 099: a)** y **el ROF<sup>10</sup>: ARTÍCULO 56°: b), m) y u)** y 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 don: **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**; 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 TERCERO. - NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín la presente resolución a la Sub Dirección de Recursos Humanos. Para su ejecución de conformidad al Art. 116° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>11</sup>, precisándose que de acuerdo al inciso 95.2 del art. 95 de la Ley N° 30057<sup>12</sup>, "La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado": Debiéndose también ser insertada en el legajo personal del servidor **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, por parte de la Coordinación de Escalafon: y **DISPONER** que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución sea **REGISTRADA** en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) de conformidad a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE.

**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 al don: **JOSÉ LUIS MEDINA ALIAGA**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 209-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
RFB/MAMLL/ksvm

<sup>9</sup> Resolución Ejecutiva Regional N° 351-2017-GRJ/GR

<sup>10</sup> Ordenanza Regional N° 304-GRJ/CR

<sup>11</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>12</sup> LEY DEL SERVICIO CIVIL

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

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

HYO. 20 DIC 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL

