Gobierno Regional de Junín

O.R.H.
DOC. Nº 8400021
EXP. Nº 7132900

JUNÍN

RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA
N° 106 - 2025-GRJ-ORAF-ORH

Huancayo, 14 MAR. 2025

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Expediente Administrativo N° 124-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 124-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 03 de noviembre del 2023, recibido por el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín; quien emite la Resolución Directoral Administrativa N° 003-2024-GRJ/GRDS-DRTPE de fecha 10 de abril del 2024; Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado al servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** el día 15 de abril del 2024; Informe del Órgano Instructor N° 002-2025-GR.-JUNÍN/GRDS-DRTPE de fecha 10 de febrero del 2025, recibido por el Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, y demás actuados que obran en el expediente, y;

CONSIDERANDO:

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante el RGLSC, señala que: ***"El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (03) meses de publicado el presente reglamento con el fin de que las entidades adecuen internamente al procedimiento"***; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre 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° 040-014-PCM, en adelante El RGLSC, precisa que: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Asimismo, el artículo 102° del RGLSC señala que: "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución.";

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;

Que, asimismo, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el *"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley"*, establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Que, el artículo 115° del Reglamento General de la LSC establece que, el Órgano Sancionador se pronunciará sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, dicha resolución debe encontrarse debidamente motivada, debiendo contener la referencia de la falta incurrida, la sanción a imponerse, el plazo para impugnarla y la autoridad que resuelve dicho recurso;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, la Secretaría Técnica del PAD emitió el Informe de Precalificación N° 124-2023- GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 03 de noviembre del 2023, recomendando la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE, en su condición de Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín**, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el cual describe, ***"Las demás que señala la Ley, esto es al haber contravenido la Directiva,*** proponiendo una sanción administrativa de Suspensión sin Goce de Remuneraciones;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD), el Director Regional de Trabajo y Promoción del empleo del Gobierno Regional Junín, en su calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el día 15 de abril de 2024[1], por la presunta comisión de la falta reseñada en el párrafo anterior, proponiendo **una sanción administrativa de Suspensión Sin Goce de Remuneraciones**. Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

[1] Constancia de Notificación de resolución N° 151-2024-GRJ/SG- (obrante a folios 115).

Que, conforme se aprecia en el expediente administrativo, el servidor procesado **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** cumplió con **presentar su descargo** en contra de la imputación de cargos contenida en la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, conforme se desprende del Escrito cuya sumilla: Descargo de bienes patrimoniales faltantes de la DRTPE-JUNÍN de la Resolución Directoral Administrativa N° 0003-2024-GRJ/GRDS-DRTPE – DOC: 7789111 EXP: 5359892 de fecha 19 de abril del 2024[2];

Que, el Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario remitió su Informe de Órgano Instructor N° 002-2025-GR.-JUNÍN/GRDS-DRTPE, de fecha 10 de febrero del 2025, al Órgano Sancionador, ejercido por el Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín. En el acotado Informe, el Órgano Instructor recomienda se imponga la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 12 MESES** al servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** por cuanto existen elementos de prueba que demuestran su responsabilidad en la falta atribuida;

Que, el Órgano Sancionador emitió la Carta N° 123-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 17 de febrero del 2025, siendo notificado con fecha 19 de febrero del 2025, con la cual comunica al servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** la conclusión de la fase instructiva del PAD, otorgándole el plazo de tres (03) días para solicitar informe oral ante el Órgano Sancionador, lo cual sin bien no fuera peticionado por el servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** empero si presenta un escrito con la SUMILLA: Solicito se Declare la Prescripción de la Acción Disciplinaria DOC: 8813344 EXP: 7132900 de fecha 24 de febrero del 2025, al órgano sancionador, lo que evidencia que en el presente procedimiento administrativo se han respetado las garantías del debido proceso;

IMPUTACIÓN DE CARGOS:

Que, se le imputa al servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal **q)** del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el cual describe, ***"Las demás que señala la Ley***, ello al momento de encargarle la función de asistente administrativo el día 09 de enero del 2023; no habría cumplido con realizar el trámite administrativo de **"ENTREGA DE CARGO"**, al haber concluido su cargo de **SUB DIRECTOR DE LA OFICINA TECNICA ADMINISTRATIVA** de la Dirección de Trabajo Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, vulnerado lo establecido en la Directiva General Nro. 010-2017-GRJ/ORAF/ORH – "Normas y Procedimientos para Efectuar la Entrega y Recepción de Cargo Aplicables a los Funcionarios y Servidores del Gobierno Regional Junín, transgrediendo los siguientes ítem: **1.1** *"La entrega y recepción de cargo, es un acto administrativo de cumplimiento obligatorio y formal, mediante el cual el servidor o funcionario, cualquiera sea su nivel jerárquico y régimen laboral o contractual bajo el cual preste sus servicios, hace entrega de los bienes patrimoniales asignados, trabajos encomendados pendientes de atención, acervo documentario de su competencia, a su*

[2] Obrante a Folios 245 del Expediente Disciplinario.

reemplazante o a su jefe inmediato o a la persona que éste designe para tal fin, de manera temporal o definitiva, el mismo que será tanto en físico y/o electrónico de la cual ambas partes darán su conformidad." **1.2** La entrega y recepción de cargo se realizara en los siguientes casos. (...) sea por cambio de gestión, término en el cargo. **1.3** El Plazo para efectuar la entrega de cargo por el servidor o funcionario saliente, será dentro del término de tres (03) días hábiles. Así como el numeral; e inobservancia de numeral **6.1.2** Es responsabilidad del funcionario o servidor saliente realizar su entrega de cargo, para lo cual deberá llenar los formatos señalados en los anexos de la presente directiva, y el numeral ***6.1.7*** *"El servidor o funcionario que no efectúe su entrega de cargo, o lo hiciera fuera del plazo establecido en la presente Directiva, será pasible de responsabilidades administrativas; de evidenciarse responsabilidad civil o penal, se comunicará a la Procuraduría Pública Regional para que realice las acciones que corresponda.";*

Que, el servidor procesado, no realizo la entrega de cargo al momento de haber sido cesado en la función de **SUB DIRECTOR DE LA OFICINA TECNICA ADMINISTRATIVA** de la Dirección de Trabajo Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín esto es el 09 de enero del 2023; cabe precisar, que el citado trabajador no ha tratado de cumplir con dicha obligación, incluso hasta que le fuera notificado el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, conforme se visualiza en los antecedentes obrante en el expediente disciplinario; asimismo, no presentó documentos o pruebas que demuestren lo contrario a las imputaciones descritas en su contra y el cual justifique dichas conductas contrarias a normas y directivas internas del Gobierno Regional Junín, de cumplimiento obligatorio;

Que, en ese marco, es imprescindible traer a colación, que uno de los deberes básicos del servidor civil es la ejecución de sus obligaciones conforme a la buena fe, y no cabe la menor duda, que la no entrega de cargo, pese a sus reiteradas requerimientos, sin existencia y alegación de causa suficiente, quebranta la exigencia de aquella y constituye el incumplimiento contractual que ha de ser calificada como grave;

Que, la imputación se sustenta en los siguientes medios probatorios: **a).** Memorando N°3620-2023-GRJ-JUNIN/GRDS de fecha 09 de octubre del 2023 por medio del cual la Lic. Lisette Ruiz Rivera Gerente Regional Social remite al Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín, el Informe N° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT donde se **COMUNICÓ DE LA SITUACIÓN QUE NO SE ENTREGÓ VARIAS COMPUTADORAS PERSONALES PORTÁTILES** por parte del TAP. Leopoldo Dante Mendez Aguirre, ya que en varias oportunidades se le reitero y requirió la ubicación de los bienes patrimoniales de la DRTPE, siendo que a la fecha no se tiene respuesta de la ubicación, **b)** Reporte N° 204-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/DR del 25 de setiembre del 2023 del Mag. Michael Palacios Ramos Director Regional de Trabajo y Promoción del empleo remite a la Lic. Lisett Nuñez Rivera Gerente Regional de Desarrollo Social el reporte N°621-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA de la oficina Técnica Administrativa donde se informa que el servidor Leopoldo Dante Mendez Aguirre no ha cumplido con realizar la entrega de bienes patrimoniales asignados pese se reiteró en varias oportunidades, **c)** Reporte N° 621-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA de fecha 07 de setiembre del 2023 por medio del

cual la Abog. Diana Roxana Conde Montoya Sub Directora de la Oficina Técnica Administrativa remite al Mag. Michael Palacios Ramos Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el informe indicando que en referencia del documento emitido por el encargado del área de control de bienes patrimoniales informa que el área de Oficina Técnica Administrativa de la DRTPE, solicito en reiteradas oportunidades al TAP. Leopoldo Dante Mendez Aguirre informe sobre la ubicación de los bienes asignados según la "ficha de asignación personal de bienes patrimoniales" en el cual no tuvieron respuesta hasta la fecha, **d)** Informe N°012-2023-GRJ-GRDS/DRTPEJ/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023 suscrito por el Sr. Pedro L. Huamani Torres, cual pone de conocimiento a la Abog. Diana Roxana Conde Montoya Sub Directora de la Oficina Técnica Administrativa quien informa de la asignación de bienes a Tap. Leopoldo Dante Mendez Aguirre mediante el Informe N°004-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 21 de marzo del 2023, **e)** Así mismo según el reporte N°003-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-LDMA presentado por el Tap. Leopoldo Dante Mendez Aguirre entrega cargo solamente de diez bienes patrimoniales cuando a su cargo solo tiene sesenta y tres bienes con código patrimonial y veintidós bienes patrimoniales sin código y no correspondió el formato de entrega de cargo del reglamento, **f)** Memorándum N° 79-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA de Abog. Diana Roxana Conde Montoya, del 28 de agosto del 2023 remitido al Tap. Leopoldo Dante Mendez Aguirre Encargado de Bienes Patrimoniales, en el cual se le solicito informa la brevedad posible respecto de todos los bienes asignados a la fecha, **g)** Informe N° 004-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 21 de marzo del 2023, de Pedro L. Huamani Torres de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo remite a Abog. Jesús Saúl Gálvez Gutiérrez Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, en referencia a la asignación de bienes a Tap. Leopoldo Dante Mendez Aguirre en su condición de Sub Director de la oficina técnica con fecha 28 de noviembre del 2022 conforme al siguiente detalle de la oficina 201 - A se asignó 10 bienes patrimoniales con código, oficina 201 – B se asignó 19 bienes patrimoniales con código y 03 sin código, oficina 201 – C se asignó 21 bienes patrimoniales con código y 08 sin código, oficina 201 – D se asignó 06 bienes patrimoniales con código y 04 sin código, oficina 201 – E se asignó 07 bienes patrimoniales con código y 07 sin código. Siendo las fichas patrimoniales con fecha 28 de noviembre del 2022 está vigente al no contar con la entrega de cargo para otra área. Taller de computación e informática se asignó 128 bienes patrimoniales con código y 58 sin código, **h)** Memorándum N°08-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA del Abog. Jesus Saul Galvez Gutierrez Sub Director de Oficina Técnica Administrativa remite a Tap. Pedro Huamani Torres encargado del control de bienes patrimoniales en cual se le solicita remitir a la oficina la relación de equipos y bienes asignados al servidor Tap. Leopoldo Dante Méndez Aguirre, a efectos de determinar si dichos bienes se encuentran en la oficina Técnica administrativa o en otra oficina, **i)** Reporte N° 003-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA –LDMA de fecha 22 de agosto del 2023, suscrito por el Tap. Leopoldo Dante Méndez Aguirre quien remite a la Abog, Diana Roxana Conde Montoya Sub Directora de la Oficina Administrativa e informa la entrega de cargo manifestando que a través del memorándum N° 0183-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA se le encarga la Sub Dirección de la Oficina Técnica Administrativa a partir del 23 de setiembre del 2022 y con el memorándum N° 011-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA de fecha 09 de enero del 2023 se le asigna la función de asistente informático de la dirección regional de trabajo

y promoción del empleo, el 11 de enero del 2023 realizo la entrega de cargo correspondiente al ex Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa y no solicita a su persona la entrega de cargo, ya que en su debido momento realizo la entrega de cargo correspondiente. Se adjuntó los siguientes documentos la copia del acta de entrega de cargo, memorándum N°011-2023-GRJ/GRDS/DRT y memorándum N° 0183-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, **k)** Memorando N°073-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA de 15 de agosto del 2023 de la Abog. Diana Roxana Conde Montoya a quien se le solicita entregar el cargo como ex responsable de la Sub Dirección de la OTA, teniendo carácter de urgente y realice la entrega de cargo, **l)** El reporte N° 002-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC-NRCG de la Lic. Nataly Rosario de la Cruz García remite a la Abog. Diana Conde Montoya Sub Directora de la Oficina Técnica Administrativa, cumple con realizar la devolución de una laptop de marca HP color plomo con su respectivo cargador, con código patrimonial N° 74.08.0500.0067 a fin de ser derivado, internado y custodiado por el personal encargado de bienes patrimoniales así como también remitió el acta de entrega de cargo N°001-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-NRCG, **n)** Reporte N°02-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA/LDMA del 26 de junio del 2023 de Tap. Leopoldo Dante Méndez Aguirre informa de 04 equipos de cómputo en referencia al memorado N°021-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA y al reporte N°005-2023 indicando que no ubican 4 equipos informáticos con respecto a la computadora portátil con código patrimonial 740805000057, que se le asignó a Vanesa Huamán Ponce presentaba un defecto que el disco duro no funcionaba, en el cual presentaron que el equipo se encontraba en pésimas condiciones el 01 de marzo le encargan las funciones de instructor de informática donde el equipo señalado se deja en la Sub dirección de la oficina técnica Administrativa para su reparación respectiva, con respecto a dos computadoras personales y un monitor desconoce los inconvenientes que ha tenido los equipos de cómputo ya que ninguna persona asignada de esos bienes me hicieron llegar algún informe o conocimiento de las fallas que tengan, **m)** Memorándum N° 11-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/DR de fecha 09 de enero del 2023 remite al Tap. Leopoldo Dante Méndez Aguirre a quien le encarga las funciones de asistente administrativo en la oficina de asistencia informática en toda la dirección y necesidades de la institución, **ñ)** Reporte N°01-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC/HHOL de Heydee Hermelinda Orihuela León asistente administrativo dirigida a Leopoldo Dante Méndez Aguirre Sub director de la oficina Técnica Administrativa informa de la devolución de los bienes patrimoniales una computadora e impresora, **o)** Reporte Nro. 52-2023-GRJ/ORAF/ORH/CEP del Ing. Ciro I. Cristóbal de la Cruz remite al Abog. Max Aldo Machuca Llanos información solicitada siendo el acta de reposición del Tap. Leopoldo Dante Mendez Aguirre del día 21 de octubre del año 2013 a la Dirección de Trabajo y promoción del empleo;

ACTUACIONES EN LA FASE INSTRUCTIVA

Que, de los hechos expuestos y medios probatorios adjuntados al expediente administrativo, se puede presumir que el servidor procesado **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal **q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**, el cual señala:

"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

q) "Las demás que señala la Ley";

Que, de los actuados se observa que la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra el día **15 de abril del 2024**, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; proponiendo una sanción administrativa de Suspensión Sin Goce de Remuneraciones. Asimismo, le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo; siendo que con fecha **19 de abril del 2024** el indicado servidor **presentó su descargo, en contra de la imputación de cargo;**

Que, en ese sentido, el Órgano Instructor mediante Informe de Órgano Instructor N°002-2025-GR.- JUNÍN/GRDS-DRTPE de fecha 10 de febrero del 2024, señala que, se ha advertido que el servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, ha incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el **literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**; y, atendiendo a la graduación de la sanción, **RECOMIENDA IMPONER LA SANCION DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 12 MESES** al servidor procesado, por existir responsabilidad disciplinaria;

SOBRE LOS DESCARGOS Y LA DETERMINACIÓN DE SU RESPONSABILIDAD:

Que, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019- JUS, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: Exponer sus argumentos, exponer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundamentada en derecho;

Que, la potestad sancionadora de la administración es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentiva la realización de infracciones;

Que, sin embargo, en todo procedimiento administrativo, y con mayor razón en los disciplinarios, la autoridad a cargo del procedimiento debe tener presente que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JuS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente; según los cuales, la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que realicen todas las medidas probatorias que permitan obtener una conclusión acorde a la realidad;

Que, en consonancia a los principios antes citados, el literal a) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, señala que la fase instructora del PAD, comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la

responsabilidad administrativa disciplinaria; lo cual incluye, atender, valorar y analizar cuidadosamente los descargos que exponga el servidor procesado en su defensa, ello en atención a las reglas del debido proceso y con la finalidad de ser neutral en la decisión, pues es evidente que los alegatos de defensa constituyen información que no puede ser pasada por alto; pues de corroborarse dichas afirmaciones con elementos de prueba periféricos, podrían sumar a la aclaración de los hechos y así se emita una decisión sancionadora o absolutoria de manera justa. Que, en el presente caso, el servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, ha presentado su descargo, cual fuera atendida y considerada en el Informe de Órgano Instructor N° 002-2025-GR.-JUNÍN/GRDS-DRTPE, en su parte VII, por lo mismo, la presente causa se encuentra expedita para ser resuelta;

ACTUACIONES EN LA FASE SANCIONADORA

Que, con respecto a la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, el literal b) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, señala que 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 archivo del procedimiento;

Que, en el procedimiento administrativo disciplinario, las autoridades envestidas de la potestad disciplinaria, tienen actuaciones autónomas; es decir, en la fase instructiva el órgano instructor tiene como competencia, instruir el procedimiento disciplinario hasta la emisión del informe final de instrucción; por otro lado, en la fase sancionadora la autoridad se encuentra revestida de competencia para emitir la decisión que dará lugar a la culminación del procedimiento disciplinario en primera instancia;

Que, sin embargo, en un Estado Constitucional de Derecho, las actuaciones que se realizan en un procedimiento sancionador, tiene como finalidad la búsqueda de la verdad material del hecho que se cuestiona como infracción disciplinaria; por ello, las autoridades disciplinarias están en la obligación de recabar las pruebas idóneas y pertinentes, de tal suerte que el procesado tenga plena convicción de que el proceso disciplinario en su contra, se está llevando respetando el principio de inocencia y el debido proceso;

Que, en el presente caso, mediante Carta N° 123-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 17 de febrero del 2025, debidamente notificada con fecha **19 de febrero del 2025,** se puso de conocimiento del servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, el Informe de Órgano Instructor N° 002-2025-GR.-JUNÍN/GRDS-DRTPE de fecha 10 de febrero del 2025, con el cual se da por concluida la fase instructiva del PAD; asimismo, en el citado informe se indica que, de considerarlo necesario, solicitara el uso de su derecho de defensa a través del informe oral correspondiente; sin embargo, a pesar, de estar debidamente notificado, a la fecha el indicado servidor **no ha solicitado informe ora;**

Sin embargo, con fecha 24 de febrero del 2025[3], el procesado presento un escrito bajo la SUMILLA: Solicito se declare la Prescripción de la acción disciplinaria; argumentando entre otras cosas - lo siguiente:

> - Que, en el informe del órgano instructor N° 002-2025-GR-JUNIN/GRDS-DRTPE del 13 de febrero del 2025 en el numeral III (documentos que dieron al inicio del procedimiento) inciso 3.1) se señala expresamente que mediante el informe de precalificación N° 124-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 03 de noviembre del 2023 se recomienda el inicio del procedimiento administrativo en mi contra.
>
> **Cuarto.** - De esta manera, desde la fecha en que la entidad tomó conocimiento de la comisión de la presunta falta disciplinaria fue mediante el informe de precalificación N° 124-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 03 de noviembre del 2023 y habiendo transcurrido 1 año, tres meses y 21 días, por lo que el plazo de prescripción de la acción disciplinaria de un (1) año ha vencido en exceso, habiendo operado la prescripción.

Respecto, a los plazos de prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión a través del Informe Técnico N° 001834-2023- SERVIR-GPGSC3, en el que a modo de conclusión se precisó lo siguiente: "3.1 En el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, existen **tres (03) plazos** diferenciados para la prescripción del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo estos los siguientes:

i. Tres (03) años contados desde que se cometieron los presuntos hechos infractores;

ii. Un año (01) contado desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, toma conocimiento del hecho, siempre que no haya vencido el plazo de tres (03) años antes señalado; y,

iii. En caso la falta sea conocida a través de un informe de control, se computa un (01) año desde que el funcionario público encargado de la conducción de la entidad recibe el citado documento, siempre y cuando no haya vencido el plazo de tres (03) años desde que se cometieron los presuntos hechos infractores.

Asimismo, una vez **iniciado** el Procedimiento Administrativo Disciplinario, el plazo máximo para su finalización (plazo de prescripción) es de un (01) año, contado desde la notificación de la resolución de instauración del Procedimiento Administrativo Disciplinario hasta la emisión de la resolución final.

En el caso de autos, el **INICIO** del Procedimiento Administrativo Disciplinario y por ende el Acto de Apertura del PAD, se dio con la Resolución Directoral Administrativa N° 003-2024-GRJ/GRDS-DRTPE de fecha 10 de abril del 2024, el mismo que fuera notificado el 19 de abril del 2024, por tanto el presente procedimiento administrativo disciplinario no ha prescrito, en razón que no se podría tomar en consideración para cómputos de plazo Informe de Pre Calificación N° 124-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, por no ser

[3] Escrito de fecha 24 de febrero del 2025. DOC: 8813344 EXP: 7132900

autoridad administrativa disciplinaria en el presente procedimiento;

Que, en ese sentido habiendo descrito todas las actuaciones que se realizaron en esta fase sancionadora; resulta importante señalar que, en el presente caso, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor procesado, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 022015- 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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que, igualmente, se observa que las notificaciones de las decisiones surtidas en la fase instructiva y sancionadora hasta este momento, se hicieron en la debida forma, toda vez que, se permitió al servidor procesado formular sus descargos correspondientes a través de su defensa técnica; y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario, motivo por el que se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

Que, siendo ello así 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 los descargos del servidor procesado (siempre que haya formulado sus descargos), a efectos de dilucidar si estos resultan ser idóneos, pertinentes y útiles, o en su defecto, adolecen de alguna ilicitud, que puedan viciar el curso del procedimiento disciplinario;

Que, conforme a lo desarrollado, ha quedado acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor procesado **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**; lo cual ha sido corroborado con el análisis de los hechos y medios de prueba antes aludidos, **lo cual califica como falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal g) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil** (Las demás que señala la Ley, pues al momento de encargarle la función de asistente administrativo el día 09 de enero del 2023; no habría cumplido con realizar el trámite administrativo de "**ENTREGA DE CARGO**", al haber concluido su cargo de **SUB DIRECTOR DE LA OFICINA TECNICA ADMINISTRATIVA** de la Dirección de Trabajo Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, vulnerado lo establecido en la Directiva General Nro. 010-2017-GRJ/ORAF/ORH – "Normas y Procedimientos para Efectuar la Entrega y Recepción de Cargo Aplicables a los Funcionarios y Servidores del Gobierno Regional Junín, transgrediendo los siguientes ítem: 1.1 *"La entrega y recepción de cargo, es un*

acto administrativo de cumplimiento obligatorio y formal, mediante el cual el servidor o funcionario, cualquiera sea su nivel jerárquico y régimen laboral o contractual bajo el cual preste sus servicios, hace entrega de los bienes patrimoniales asignados, trabajos encomendados pendientes de atención, acervo documentario de su competencia, a su reemplazante o a su jefe inmediato o a la persona que éste designe para tal fin, de manera temporal o definitiva, el mismo que será tanto en físico y/o electrónico de la cual ambas partes darán su conformidad." **1.2** La entrega y recepción de cargo se realizara en los siguientes casos. (…) sea por cambio de gestión, término en el cargo. **1.3** El Plazo para efectuar la entrega de cargo por el servidor o funcionario saliente, será dentro del término de tres (03) días hábiles. Así como el numeral; e inobservancia de numeral **6.1.2** Es responsabilidad del funcionario o servidor saliente realizar su entrega de cargo, para lo cual deberá llenar los formatos señalados en los anexos de la presente directiva, y el numeral ***6.1.7*** *"El servidor o funcionario que no efectúe su entrega de cargo, o lo hiciera fuera del plazo establecido en la presente Directiva, será pasible de responsabilidades administrativas; de evidenciarse responsabilidad civil o penal, se comunicará a la Procuraduría Pública Regional para que realice las acciones que corresponda"*;

ANÁLISIS DE LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Que, en ese sentido, el asunto objeto de debate se centra en determinar si fue irregular la conducta del servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, quien, en su calidad de Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa de la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, presenta incumplimiento en la entrega del cargo, pues se le habría asignado bienes patrimoniales a su cargo conforme, se indica en el Informe N°04-2023-GRJ-GRDS/DRTPEJ/OTA-PLHT de fecha 21 de marzo del 2023[4], suscrito por el Sr. Pedro L. Huamani Torres encargado de la asignación – Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ, conforme al siguiente detalle:

INFORME Nº 004 -2023-GRJ/GRDS/DRTPEJ/OTA-PLHT

A : ABOG. JESUS SAUL GALVEZ GUTIERREZ
Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-JUNIN

ASUNTO : ASIGNACION DE BIENES A TAP. LEOPOLDO D. MENDEZ AGUIRRE.

REFERENCIA : MEMORANDO Nº 008-2023/GRJ/GRDS/DRTPE/OTA

FECHA : Huancayo, 21 de marzo del 2023.

Por el presente me es grato dirigirme a Ud., para saludarlo muy cordialmente a la vez informarle sobre los bienes asignados al TAP. LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE, en su condición de Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa con fecha 28 de noviembre del 2022, de acuerdo al siguiente detalle:

- Oficina 201 - A: se asignó 10 bienes patrimoniales con Código.
- Oficina 201 - B: se asignó 19 bienes patrimoniales con Código y 03 sin Código.
- Oficina 201 - C: se asignó 21 bienes patrimoniales con Código y 08 sin Código.
- Oficina 201 - D: se asigno 06 bienes patrimoniales con Código y 04 sin Código.
- Oficina 201 - E: se asignó 07 bienes patrimoniales con Código y 07 sin Código.

Las Fichas de Asignación Personal de Bienes Patrimoniales con fecha 28/11/2022 está vigente al no contar con la entrega de cargo para otra área.

- Taller de Computación e Informática: se asignó 126 bienes patrimoniales con Código y 58 sin Código.

Se adjunta Fichas de Asignación Personal de Bienes Patrimoniales, que consta de (09) folios.

Es cuanto informo a su Despacho, para su conocimiento y fines correspondientes.

Atentamente,

PEDRO L. HUAMANI TORRES
Apoyo - Control de Bienes Patrimoniales
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

[4] Informe N° 04-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 21 de marzo del 2023 (Folios 45).

Que, establecida la imputación de cargos formulado por el órgano instructor, 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 procesado";*** en ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor materia del presente procedimiento administrativo disciplinario y valorarlos con los argumentos de cargo y descargos presentado por el servidor procesado si hubiera, a efectos de determinar con certeza si ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal ***q) del Art 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil,*** *concordante con* lo establecido en la Directiva General Nro. 010-2017-GRJ/ORAF/ORH – "Normas y Procedimientos para Efectuar la Entrega y Recepción de Cargo Aplicables a los Funcionarios y Servidores del Gobierno Regional Junín, transgrediendo los siguientes ítem: **1.1** *"La entrega y recepción de cargo, es un acto administrativo de cumplimiento obligatorio y formal, mediante el cual el servidor o funcionario, cualquiera sea su nivel jerárquico y régimen laboral o contractual bajo el cual preste sus servicios, hace entrega de los bienes patrimoniales asignados, trabajos encomendados pendientes de atención, acervo documentario de su competencia, a su reemplazante o a su jefe inmediato o a la persona que éste designe para tal fin, de manera temporal o definitiva, el mismo que será tanto en físico y/o electrónico de la cual ambas partes darán su conformidad."* **1.2** La entrega y recepción de cargo se realizara en los siguientes casos. (...) sea por cambio de gestión, término en el cargo. **1.3** El Plazo para efectuar la entrega de cargo por el servidor o funcionario saliente, será dentro del término de tres (03) días hábiles. Así como el numeral; e inobservancia de numeral **6.1.2** Es responsabilidad del funcionario o servidor saliente realizar su entrega de cargo, para lo cual deberá llenar los formatos señalados en los anexos de la presente directiva, y el numeral ***6.1.7*** *"El servidor o funcionario que no efectúe su entrega de cargo, o lo hiciera fuera del plazo establecido en la presente Directiva, será pasible de responsabilidades administrativas; de evidenciarse responsabilidad civil o penal, se comunicará a la Procuraduría Pública Regional para que realice las acciones que corresponda"*;

Que, en este contexto, ahora pasaremos a analizar los medios probatorios acopiados hasta esta etapa del procedimiento administrativo disciplinario, siendo los siguientes:

Memorando N°3620-2023-GRJ-JUNIN/GRDS de fecha 09 de octubre del 2023 por medio del cual la Lic. Lisette Ruiz Rivera Gerente Regional Social remite al Abog. Luis Enrique Rivera Pizarro Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín, el Informe N° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT donde se **COMUNICÓ DE LA SITUACIÓN QUE NO SE ENTREGÓ VARIAS COMPUTADORAS PERSONALES PORTÁTILES** por parte del TAP. Leopoldo Dante Mendez Aguirre, ya que en varias oportunidades se le reitero y requirió la ubicación de los bienes patrimoniales de la DRTPE, siendo que a la fecha no se tiene respuesta de la ubicación.

a) Memorándum N° 11-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/DR de fecha 09 de enero del 2023, suscrito por el Director Regional de Trabajo Abog. Melvin Luis Cristóbal Valentin, dirigiéndola al Tap. Leopoldo Dante Méndez Aguirre a quien le encarga las funciones de asistente administrativo en la oficina de asistencia informática en toda la dirección y necesidades de la institución.

b) Memorándum N°08-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA del Abog. Jesus Saul Galvez Gutierrez Sub Director de Oficina Técnica Administrativa remite a Tap. Pedro Huamani Torres encargado del control de bienes patrimoniales en cual se le solicita remitir a la oficina la relación de equipos y bienes asignados al servidor Tap. Leopoldo Dante Méndez Aguirre, a efectos de determinar si dichos bienes se encuentran en la oficina Técnica administrativa o en otra oficina.

c) Informe N° 004-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 21 de marzo del 2023, de Pedro L. Huamani Torres de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo remite a Abog. Jesús Saúl Gálvez Gutiérrez Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, en referencia a la asignación de bienes a Tap. Leopoldo Dante Mendez Aguirre en su condición de Sub Director de la oficina técnica con fecha 28 de noviembre del 2022 conforme al siguiente detalle:

Oficina 201 - A se asignó 10 bienes patrimoniales con código,
Oficina 201 – B se asignó 19 bienes patrimoniales con código y 03 sin código,
Oficina 201 – C se asignó 21 bienes patrimoniales con código y 08 sin código,
Oficina 201 – D se asignó 06 bienes patrimoniales con código y 04 sin código,
Oficina 201 – E se asignó 07 bienes patrimoniales con código y 07 sin código.

Siendo las fichas patrimoniales con fecha 28 de noviembre del 2022 está vigente al no contar con la entrega de cargo para otra área. Taller de computación e informática se asignó 128 bienes patrimoniales con código y 58 sin código[5].

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

d) Reporte N°02-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA/LDMA del 26 de junio del 2023 de Tap. Leopoldo Dante Méndez Aguirre informa de 04 equipos de cómputo en referencia al memorado N°021-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA y al reporte N°005-2023 indicando que no ubican 4 equipos informáticos con respecto a la computadora portátil con código patrimonial 740805000057, que se le asignó a Vanesa Huamán Ponce presentaba un defecto que el disco duro no funcionaba, en el cual presentaron que el equipo se encontraba en pésimas condiciones el 01 de marzo le encargan las funciones de instructor de informática donde el equipo señalado se deja en la Sub dirección de la oficina técnica Administrativa para su reparación respectiva, con respecto a dos computadoras personales y un monitor desconoce los inconvenientes que ha tenido los equipos de cómputo ya que ninguna persona asignada de esos bienes me hicieron llegar algún informe o conocimiento de las fallas que

[5] FICHA DE ASIGNACION PERSONAL DE BIENES PATRIMONIALES, SUSCRITA POR EL INVESTIGADO, ENCONTRANDOSE A FOLIOS DEL 39 AL 43 – DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATVIO DSCIPLINARIO.

tengan. **Documento con el cual se colige, hasta la fecha 26 de junio del 2023 no hacia entrega de cargo, empero buscaba justificación para con la entrega de los bienes recibidos, sin mayor sustento que amparándose en acciones de otros servidores.**

e) Memorando N°073-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA de 15 de agosto del 2023 por medio del cual la Abog. Diana Roxana Conde Montoya, en su calidad de Sub Directora de la Oficina Técnica Administrativa, le solicita entregar el cargo al TAP Leopoldo Dante Mendez Aguirre, en su condición de ex responsable de la Sub Dirección de la OTA, teniendo carácter de urgente y realice la entrega de cargo. **Documento con el cual se colige, hasta la fecha 15 de agosto del 2023 no hacia entrega de cargo.**

f) Informe N°012-2023-GRJ-GRDS/DRTPEJ/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023 suscrito por el Sr. Pedro L. Huamani Torres, cual pone de conocimiento a la Abog. Diana Roxana Conde Montoya Sub Directora de la Oficina Técnica Administrativa quien informa de la asignación de bienes a Tap. Leopoldo Dante Mendez Aguirre mediante el Informe N°004-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 21 de marzo del 2023. ***Así mismo según el reporte N°003-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-LDMA presentado por el Tap. Leopoldo Dante Mendez Aguirre entrega cargo solamente de diez bienes patrimoniales cuando a su cargo solo tiene sesenta y tres bienes con código patrimonial y veintidós bienes patrimoniales sin código y no correspondió el formato de entrega de cargo del reglamento.***

g) Reporte N° 621-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA de fecha 07 de setiembre del 2023 por medio del cual la Abog. Diana Roxana Conde Montoya Sub Directora de la Oficina Técnica Administrativa remite al Mag. Michael Palacios Ramos Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el informe indicando que en referencia del documento emitido por el encargado del área de control de bienes patrimoniales informa que el área de Oficina Técnica Administrativa de la DRTPE, ***solicito en reiteradas oportunidades al TAP. Leopoldo Dante Mendez Aguirre informe sobre la ubicación de los bienes asignados según la "ficha de asignación personal de bienes patrimoniales" en el cual no tuvieron respuesta hasta la fecha.***

h) Reporte N° 204-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/DR del 25 de setiembre del 2023 del Mag. Michael Palacios Ramos Director Regional de Trabajo y Promoción del empleo remite a la Lic. Lisett Nuñez Rivera Gerente Regional de Desarrollo Social el reporte N°621-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA de la oficina Técnica Administrativa donde se informa que el servidor Leopoldo Dante Mendez Aguirre no ha cumplido con realizar la entrega de bienes patrimoniales asignados pese se reiteró en varias oportunidades.

Que, efectivamente el investigado durante el tiempo que ejercicio el cargo de **SUB DIRECTOR DE LA OFICINA TECNICA ADMINISTRATIVA** de la Dirección de Trabajo Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Gobierno Regional Junín, se le habría

asignado bienes patrimoniales a su cargo conforme, se indica en el Informe N°04-2023-GRJ-GRDS/DRTPEJ/OTA-PLHT de fecha 21 de marzo del 2023[6], suscrito por el Sr. Pedro L. Huamani Torres encargado de la asignación – Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ, conforme al siguiente detalle:

OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA
RECIBIDO
21 MAR 2023
HORA: 10:32 FOLIOS: 11
Nº REG. FIRMA:

INFORME Nº 004 -2023-GRJ/GRDS/DRTPEJ/OTA-PLHT

A : ABOG. JESUS SAUL GALVEZ GUTIERREZ.
Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-JUNIN

ASUNTO : ASIGNACION DE BIENES A TAP. LEOPOLDO D. MENDEZ AGUIRRE.

REFERENCIA : MEMORANDO Nº 008-2023/GRJ/GRDS/DRTPE/OTA

FECHA : Huancayo, 21 de marzo del 2023.

Por el presente me es grato dirigirme a Ud., para saludarlo muy cordialmente a la vez informarle sobre los bienes asignados al TAP. LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE, en su condición de Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa con fecha 28 de noviembre del 2022, de acuerdo al siguiente detalle:

- Oficina 201 - A: se asignó 10 bienes patrimoniales con Código.
- Oficina 201 - B: se asignó 19 bienes patrimoniales con Código y 03 sin Código.
- Oficina 201 - C: se asignó 21 bienes patrimoniales con Código y 08 sin Código.
- Oficina 201 - D: se asigno 06 bienes patrimoniales con Código y 04 sin Código.
- Oficina 201 - E: se asignó 07 bienes patrimoniales con Código y 07 sin Código.

Las Fichas de Asignación Personal de Bienes Patrimoniales con fecha 28/11/2022 está vigente al no contar con la entrega de cargo para otra área.

- Taller de Computación e Informática: se asignó 128 bienes patrimoniales con Código y 58 sin Código.

Se adjunta Fichas de Asignación Personal de Bienes Patrimoniales, que consta de (09) folios.

Es cuanto informo a su Despacho, para su conocimiento y fines correspondientes.

Atentamente,

PEDRO L. HUAMANI TORRES
Asig. - Control de Bienes Patrimoniales
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNIN

DOC.	6550756
EXP.	4462646

[6] Informe N° 04-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 21 de marzo del 2023 (Folios 45).

Gobierno Regional de Junín

Sin embargo a través del Reporte N° 03-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-LDMA de fecha 22 de agosto del 2023 el TAP Leopoldo Dante Méndez Aguirre – informa sobre la Entrega de Cargo, solicitado a través del memorando n° 11-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, para cuyo caso adjunta el FORMATO GUIA – ACTA DE ENTREGA DE CARGO de fecha 11 de enero del 2023. Detallándose en el numeral 4.5 Relación de inmobiliario, enseres y equipos de oficina a su cargo: únicamente los siguiente

31

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA

4.5. – Relación de mobiliario, enseress y equipo de oficina a mi cargo:
SILLA DE METAL 74.64.8187.0278; MODULO DE MELAMINE ... 74.64.6172.0001; ESTANTE DE MELAMINE 74.64.4152.0012; ESTANTE DE MELAMINE 74.64.4153.0044; ARCHIVADOR DE MELAMINE 74.64.2755.0005; ARCHIVADOR DE METAL 74.64.0389.0014; ARMARIO DE METAL 74.64.0660.0009; ESCRITORIO DE MELAMINE 74.64.3741.0001; MONITOR CON PROCESADOR INTEGRADO 74.08.7868.0028; IMPRESORA LASER 74.08.7100.0062

5. - DATOS DEL TRABAJADOR QUE RECIBE EL CARGO:

5.1.- Gálvez (Apellido Paterno) Contreras (Apellido Materno) Sonia Sol... (Nombres)

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN ORH

6. - OBSERVACIONES:

6.1.- Del Trabajador que recibe el cargo:

6.2.- Del Trabajador que recibe el cargo:

FIRMA DEL TRABAJADOR QUE ENTREGA EL CARGO

FIRMA DEL TRABAJADOR QUE RECIBE EL CARGO

Vº Bº OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Se evidencia la omisión de la cual es responsable ya que solo habría realizado la entrega de cargo de 10 bienes, pero a su cargo tuvo 63 bienes con código patrimonial y 22 bienes patrimoniales sin código **de tal manera infringió con sus deberes como servidor público y contravenir de forma dolosa** a la Sub Dirección de la Oficina Técnica Administrativa, así mismo en el inventario de bienes de la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del mes de noviembre del 2022, no se ubicaron 8 computadoras personales portátiles de los bienes que se detallan; N°74080500.0077, N°74080500.0084, N°74080500.0085, N°74080500.0088, N°74080500.0057, N°74080500.0081, N°74080500.0090, 74087868.0037, **tal y conforme se detalló en el Informe n° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023, suscrito por el Sr. Pedro Huamani Torres, encargado de la Asignación y Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ**.

Pese a las reiteradas oportunidades conforme los siguientes reportes que datan en los hechos con el cual se requirió la entrega de cargo con el memorando N°08-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, memorando N° 073-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, memorando N°21-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA **se le pidió dar respuesta de los bienes faltantes**, cual al no haber cumplido, de esta manera se trasgredió la DIRECTIVA GENERAL Nro. 010-2017-GRJ/ORAF/ORH NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EFECTUAR LA ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO APLICABLES A LOS FUNCIONRIOS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, específicamente en sus ítems 5.1 y 6.1.7. por lo que, habría incumplido el Deber de Responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme se detalla en el acto de imputación de cargos, **configurándose así los supuestos de la falta imputada**; lo que denota una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir sus obligaciones laborales; es decir, el servidor por su propia voluntad no realizo la entrega de cargo dentro del plazo establecido incumpliendo la directiva que norma sobre dicho procedimiento, sin justificación alguna. En ese sentido, claramente el incumplimiento de sus obligaciones como servidor del Estado al momento de la entrega de cargo, por cese del mismo, supone un menoscabo para alcanzar los fines públicos de la que esta entidad es garante;

Que, bajo ese contexto, el servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** no habría considerado que, en mérito a su labor de Servidor Público al momento de los hechos, como Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, este debió hacer la entrega de cargo conforme a los dispositivos legales y directivas que flanquea a la Ley, debiendo entregar los bienes asignados para el cumplimiento de sus funciones, y que son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales del GRJ. Por otro lado, cabe indicar que, revisado los actuados administrativos del Expediente N°124-2023-2022-GRJ/ORAF/ORH/STPAD, no se advierte ninguna documentación formal del servidor investigado, que justifique sus la no entrega de cargo en el periodo imputado y más aún si se evidencia la omisión de la cual es responsable ya que solo habría realizado la entrega de cargo de **10 bienes**, pero a su cargo tuvo **63 bienes con código patrimonial y 22 bienes patrimoniales** sin código **de tal manera infringió con sus obligaciones que como servidor público debió de cumplir siendo la falta muy**

grave, que tanto en la Sub Dirección de la Oficina Técnica Administrativa, así mismo en el Inventario de Bienes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del mes de noviembre del 2022, no se ubicaron 07 computadoras personales portátiles de los bienes que se detallan; N°74080500.0077, N°74080500.0084, N°74080500.0085, N°74080500.0088, N°74080500.0057, N°74080500.0081, N°74080500.0090, y una y un Monitor con procesador integrado con Código 74087868.0037, **tal y conforme se detalló en el Informe n° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023, suscrito por el Sr. Pedro Huamani Torres, encargado de la Asignación y Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ**, en consecuencia, habría incurrido en la presunta falta tipificada en el literal **q)** del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice, *"Las demás que señal al Ley"; al infringir* Pese a las reiteradas oportunidades conforme los siguientes reportes que datan en los hechos con el cual se requirió la entrega de cargo con el memorando N°08-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, memorando N° 073-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, memorando N°21-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA **se le pidió dar respuesta de los bienes faltantes**, cual al no haber cumplido, de esta manera se trasgredió la DIRECTIVA GENERAL Nro. 010-2017-GRJ/ORAF/ORH NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EFECTUAR LA ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO APLICABLES A LOS FUNCIONRIOS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, específicamente en sus ítems 5.1 y 6.1.7. por lo que, habría incumplido el Deber de Responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, en tal sentido, a la luz de los hechos expuestos, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, se puede colegir que se encuentra debidamente acreditado la responsabilidad del servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** por los hechos materia de imputación, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento en la fase instructora y sancionadora;

Que, estando de acuerdo a lo analizado por el órgano Instructor del presente procedimiento y luego de haber valorado cada uno de los actuados, se colige que el servidor procesado, no desvirtuó los cargos imputados, por el contrario, ha quedado evidenciado que resulta responsable su conducta al haber vulnerado lo establecido en el **literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**, en ese sentido, en mi calidad de órgano Sancionador corresponde sancionarlo de conformidad con lo dispuesto por el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC y el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

ANÁLISIS DE LA DETERMINACIÓN DE SANCIÓN

Que, ahora bien, con respecto a la imposición de la sanción, en el plano estrictamente legal, el artículo 91 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, establece que: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la

presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor";

Que, en esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87 precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, y se determina evaluando las siguientes condiciones: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento; c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente; d) Las circunstancias en que se comete la infracción; e) La concurrencia de varias faltas; f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas; g) La reincidencia en la comisión de la falta; h) La continuidad en la comisión de la falta; i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso";

Que, en el plano Constitucional se debe recordar que los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú[7], habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "*el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus* ***tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación***". De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante;

Que, siguiendo esa misma línea, el Tribunal del Servicio Civil, ha señalado: Para efectos de aplicarse la sanción correspondiente, esta debe referirse a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación;

Que, también se debe agregar que el Tribunal Constitucional en reiteradas oportunidades ha señalado que la sanción será legítimo solo cuando la decisión del

[7] Artículo 200°.- Son garantías constitucionales: (...) Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio".

empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento administrativo, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso, pues el resultado de una sanción en el procedimiento administrativo, no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento administrativo, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben aplicarse teniendo presentes **la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos**;

Que, en virtud a lo expuesto y estando al Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; por cuanto, los criterios y fundamentos de la citada Resolución del Tribunal SERVIR han sido considerados para evaluar la **graduación de la sanción**; por lo que, se procederá analizar objetiva y razonablemente los hechos que rodean al caso y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Ahora bien, en cuanto al interés general el Tribunal del Servicio Civil[8], ha señalado que: *El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.*

Asimismo, en cuanto al bien jurídico protegido, el mencionado Colegiado ha precisado; *el bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de falta disciplinaria se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.*

En ese orden de ideas, en el presente caso, en cuanto al Interés General, se advierte que; la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, tiene como visión: *" Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, con la política general del gobierno y los planes sectoriales";* ***de lo que se desprende entonces, que la Institución brinda esencialmente el servicio de promoción del empleo, el cual repercute en el interés general;*** es decir,

[8] Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

de la población en general.

Siendo ello así, corresponde verificar si en el presente caso, la conducta del servidor afectó gravemente el servicio de promoción del empleo que brinda la Institución a la población; al respecto, revisado el expediente administrativo, se debe precisar que no existe hechos materiales que vislumbren que con la no entrega del cargo injustificada del servidor se haya afectado de manera grave al usuario.

Por otro lado, con respecto a la grave afectación del bien jurídico protegido, se puede inferir que para que se configure este criterio, debe haber una lesión en el valor que protege la norma; al respecto, el correcto funcionamiento de la administración pública, de acuerdo al análisis del presente caso, con la no entrega de cargo de forma injustificada del servidor sí afectó la buena marcha de la Sub Dirección de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, y el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad, más aún si a la fechano se ubicaron 07 computadoras personales portátiles de los bienes con códigos: N°74080500.0077, N°74080500.0084, N°74080500.0085, N°74080500.0088, N°74080500.0057, N°74080500.0081, N°74080500.0090, y un Monitor con procesador integrado con Código 74087868.0037, **tal y conforme se detalló en el Informe n° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023, suscrito por el Sr. Pedro Huamani Torres, encargado de la Asignación y Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ** .

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
a) Afectación a los intereses generales o a los bienes Jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
En torno a dicho criterio, se debe señalar que tanto el interés público, como el bien jurídico que protege el Estado, con la conducta del servidor público deben verse gravemente afectados; es decir, solo cuando materialmente se ha afectado el interés general o el bien jurídico protegido; este criterio, revestirá de vital importancia para imponer una sanción acorde a la proporcionalidad y razonabilidad. Ahora bien, en cuanto al interés general el Tribunal del Servicio Civil[9], ha señalado que: *El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.* Asimismo, en cuanto al bien jurídico protegido, el mencionado Colegiado ha precisado; *el bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se*	

[9] Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de falta disciplinaria se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

En ese orden de ideas, en el presente caso, en cuanto al Interés General, se advierte que; la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene como visión: *" Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, con la política general del gobierno y los planes sectoriales";* ***de lo que se desprende entonces, que la Institución brinda esencialmente el servicio de promoción del empleo, el cual repercute en el interés general;*** es decir, de la población en general.

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

Siendo ello así, corresponde verificar si en el presente caso, la conducta del servidor afectó gravemente el servicio que brinda la Institución a la población; al respecto, revisado el expediente administrativo, se debe precisar que no existe hechos materiales que vislumbren que con la no entrega del cargo de forma injustificada del servidor se haya afectado de manera grave a los usuarios.

Por otro lado, con respecto a la grave afectación del bien jurídico protegido, se puede inferir que para que se configure este criterio, debe haber una lesión en el valor que protege la norma; al respecto, el correcto funcionamiento de la administración pública, de acuerdo al análisis del presente caso, con la no entrega de su cargo que estaba en la obligación de cumplirla el servidor, sí afectó la buena marcha del Servicio que brinda la Sub Dirección de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, y el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad.

Más aún, si se considera el Inventario de Bienes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del mes de noviembre del 2022, no se ubicaron 07 computadoras personales portátiles de los bienes que se detallan; N°74080500.0077, N°74080500.0084, N°74080500.0085, N°74080500.0088, N°74080500.0057, N°74080500.0081, N°74080500.0090, y una y un Monitor con procesador integrado con Código 74087868.0037, **tal y conforme se detalló en el Informe n° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023, suscrito por el Sr. Pedro Huamani Torres, encargado de la Asignación y Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ**, en consecuencia, habría incurrido en la presunta falta tipificada en el literal **q)** del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice, *"Las demás que señal al Ley"; al infringir* Pese a las reiteradas oportunidades conforme los siguientes reportes que datan en los hechos con el cual se requirió la entrega de cargo con el memorando

N°08-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, memorando N° 073-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, memorando N°21-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA **se le pidió dar respuesta de los bienes faltantes**, cual al no haber cumplido, de esta manera se trasgredió la DIRECTIVA GENERAL Nro. 010-2017-GRJ/ORAF/ORH NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EFECTUAR LA ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO APLICABLES A LOS FUNCIONRIOS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, específicamente en sus ítems 5.1 y 6.1.7. por lo que, habría incumplido el Deber de Responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;	
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No se advierte intención por parte del servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, de ocultar o impedir su descubrimiento.	
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Si el cargo del servidor involucrado influyó o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
El servidor civil, al momento de la comisión de la falta, ostentaba un cargo de jerarquía, es decir tenía la condición de **Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa** de la **Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo**, además de ser bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 desde el 21 de octubre de 2013 hasta la fecha, conforme al Informe Escalafonario N° 018-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN conoce que sus funciones coadyuvan al normal funcionamiento de la Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo.	
d) Circunstancias en que se comete la infracción.	Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su falta sea más o menos tolerable. La falta disciplinaria se habría cometido cuando el servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, se encontraba en la condición de Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; para ello se desarrollará las circunstancias del antes, durante y posterior de la siguiente manera: **Antes**: El servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, personal

	reincorporado bajo los alcances del D.L. 276, conformes e evidencia del Acta de Reincorporación adjunto al Reporte N° 52-2023-GRJ/ORAF/ORH/CEP, de fecha 11 de octubre de 2023, sus deberes y obligaciones se encuentran regulado la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín. Además de ello, tenía pleno conocimiento de que el día 09 de enero del 2023, debería de cumplir con realizar el trámite administrativo de "ENTREGA DE CARGO", por lo que, habría vulnerado lo establecido en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Gobierno Regional de Junín, precisando que en la DIRECTIVA GENERAL Nro. 010-2017-GRJ/ORAF/ORH NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EFECTUAR LA ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, transgrediendo los siguientes ítems: "La entrega y recepción de cargo, es un acto administrativo de cumplimiento obligatorio y formal, mediante el cual el servidor o funcionario, cualquiera sea su nivel jerárquico y régimen laboral o contractual bajo el cual preste sus servicios, hace entrega de los bienes patrimoniales asignados, trabajos encomendados pendientes de atención, acervo documentario de su competencia, a su reemplazante o a su jefe inmediato o a la persona que éste designe para tal fin, de manera temporal o definitiva, el mismo que será tanto en físico y/o electrónico de la cual ambas partes darán su conformidad." La entrega y recepción de cargo se realizara en los siguientes casos. (…) sea por cambio de gestión, término en el cargo. El Plazo para efectuar la entrega de cargo por el servidor o funcionario saliente, será dentro del término de tres (03) días hábiles

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

	6.1.2 Es responsabilidad del funcionario o servidor saliente realizar su entrega de cargo, para lo cual deberá llenar los formatos señalados en los anexos de la presente directiva. **6.1.7** "El servidor o funcionario que no efectúe su entrega de cargo, o lo hiciera fuera del plazo establecido en la presente Directiva, será pasible de responsabilidades administrativas; de evidenciarse responsabilidad civil o penal, se comunicará a la Procuraduría Pública Regional para que realice las acciones que corresponda." **Durante**: En lo que respecta a esta circunstancia, se advierte que la conducta del servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, resulta reprochable, al haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el cual describe, "Las demás que señala la Ley". Cabe precisar, que el servidor procesado no entrega de cargo al momento de haber concluido con su designación como Sub Director de la Oficina Técnica Administrativo Disciplinario el 09 de enero del 2023, además , si se considera el Inventario de Bienes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del mes de noviembre del 2022, no se ubicaron 07 computadoras personales portátiles de los bienes que se detallan; N°74080500.0077, N°74080500.0084, N°74080500.0085, N°74080500.0088, N°74080500.0057, N°74080500.0081, N°74080500.0090, y una y un Monitor con procesador integrado con Código 74087868.0037, **tal y conforme se detalló en el Informe n° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023, suscrito por el Sr. Pedro Huamani Torres, encargado de la Asignación y Control de Bienes**

	Patrimoniales de la DRTPE-GRJ, cual debió realizarlo a más tardar el 11 de enero del 2023, y conforme a la Directiva de la Institución donde se señala los formatos, **Posterior:** En lo que respecta a esta ~~circunstancia, no se aprecia la entrega formal~~ del cargo de servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, alguna observación que justifique la no entrega de cargo al momento de haber concluido con su designación como Sub Director de la Oficina Técnica Administrativo Disciplinario el 09 de enero del 2023, además , si se considera el Inventario de Bienes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del mes de noviembre del 2022, no se ubicaron 07 computadoras personales portátiles de los bienes que se detallan; N°74080500.0077, N°74080500.0084, N°74080500.0085, N°74080500.0088, N°74080500.0057, N°74080500.0081, N°74080500.0090, y una y un Monitor con procesador integrado con Código 74087868.0037, **tal y conforme se detalló en el Informe n° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023, suscrito por el Sr. Pedro Huamani Torres, encargado de la Asignación y Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ**. Cabe precisar, que a pesar que el citado servidor fue debidamente notificado, si bien presento descargo al presente PAD, tampoco figura que haya entregado sus cargo conforme a la directiva establecida en la entidad, hasta la fecha, tampoco solicitó informe oral para realizar su derecho de defensa; y peor aún no figura el formato establecido para entrega de cargo y menos que se hayan señalado entrega de cargo al momento de haber concluido con su designación como Sub Director de la Oficina Técnica Administrativo Disciplinario el 09 de enero del 2023, además , si se considera el Inventario de Bienes de la Dirección Regional

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

	de Trabajo y Promoción del Empleo del mes de noviembre del 2022, no se ubicaron 07 computadoras personales portátiles de los bienes que se detallan; N°74080500.0077, N°74080500.0084, N°74080500.0085, N°74080500.0088, N°74080500.0057, N°74080500.0081, N°74080500.0090, y una y un Monitor con procesador integrado con Código 74087868.0037, **tal y conforme se detalló en el Informe n° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023, suscrito por el Sr. Pedro Huamani Torres, encargado de la Asignación y Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ**.

Al respecto, la falta administrativa se cometió cuando el servidor fue asignado en la **Sub Dirección de la Oficina Técnica Administrativa de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y se evidencia la omisión de la cual es responsable ya que solo habría realizado la entrega de cargo** de 10 bienes, pero a su cargo tuvo 63 bienes con código patrimonial y 22 bienes patrimoniales sin código **de tal manera infringió con sus deberes como servidor público y contravenir de forma dolosa** a la Sub Dirección de la Oficina Técnica Administrativa, así mismo en el inventario de bienes de la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del mes de noviembre del 2022, no se ubicaron 8 computadoras personales portátiles de los bienes que se detallan; N°74080500.0077, N°74080500.0084, N°74080500.0085, N°74080500.0088, N°74080500.0057, N°74080500.0081, N°74080500.0090, 74087868.0037, **tal y conforme se detalló en el Informe n° 012-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA-PLHT de fecha 07 de setiembre del 2023, suscrito por el Sr. Pedro Huamani Torres, encargado de la Asignación y Control de Bienes Patrimoniales de la DRTPE-GRJ**.

Pese a las reiteradas oportunidades conforme los siguientes reportes que datan en los hechos con el cual se requirió la entrega de cargo con el memorando N°08-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, memorando N° 073-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, memorando N°21-2023-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA **se le pidió dar respuesta de los bienes faltantes**, cual al no haber cumplido, de esta manera se trasgredió la DIRECTIVA GENERAL Nro. 010-2017-GRJ/ORAF/ORH NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EFECTUAR LA ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO APLICABLES A LOS FUNCIONRIOS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, específicamente en sus ítems 5.1 y 6.1.7. por lo que, habría incumplido el Deber de Responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, sin tener justificación alguna. En ese sentido, es importante precisar que el servidor imputado no entregaba el cargo pese a la

recurrentemente solicitada, sin haber emitido razones que justifiquen sus actos, por lo que, puede colegirse el carácter doloso de su conducta.

e) Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario. **(No aplica)**	
f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.

Por la naturaleza de la falta, no existe participación de más servidores. **(No aplica).**

g) Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
Según la información vertida en el legajo personal, no se evidencia que el servidor haya sido sancionado por la misma falta. **(No aplica).**	
h) Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
La falta disciplinaria tiene carácter de continua.	
i) Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
En el presente caso, no se evidencia que, con la comisión de la falta imputada, el servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE** haya obtenido un provecho o beneficio personal. **(No aplica).**	
j) Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
No se aprecia que el hecho infractor involucre bienes jurídicos como la vida, salud física y/o mental, integridad o dignidad. **(No aplica).**	
k) Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas **(reiterancia).**
De la revisión del Informe Escalafonario N° 52-2023-GRJ/ORAF/ORH/CEP obrante en el expediente, no se aprecia el registro de sanción administrativa por la comisión de otra falta. **(No aplica)**	

l) **Subsanación voluntaria.**	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Debido a la naturaleza de las faltas no es posible la subsanación voluntaria. **(No aplica)**	
m) Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.

Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que *"el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada"*[10]; asimismo, toda inasistencia injustificada es por propia voluntad y conocimiento del trabajador por lo que se podría decir que el servidor actúo con dolo.

n) Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
El servidor reconoce en forma expresa su responsabilidad, toda vez que del descargo, señala haber hecho entrega del cargo , empero en formato distinto e incumpleo	

Que, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, ***"(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)";*** en ese sentido, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente;

Que, asimismo, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: *"2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87 de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer";*

Que, asimismo, es importante tener en cuenta, para sustentar la sanción impuesta, uno

[10] Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil. Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (2021).

de los principios rectores de la potestad sancionadora lo encontramos en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, denominado **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**, el cual dispone que la sanción debe corresponder a la gravedad de la falta cometida, y obliga a la autoridad disciplinaria a que, en la graduación de la sanción, se apliquen los criterios fijados en el Art. 87 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, de los cuales, se considera que, para el caso en concreto, no son aplicables los criterios señalados en el literal b) c), e), f), g), i), j), k) y l)); por tanto, dichos criterios deben ser aplicados e interpretados en favor del procesado; por cuanto, *no ocultó la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, no tuvo el grado de jerarquía, no hay concurrencia de varias faltas, no hay participación de uno o más servidores en la comisión de la falta, no registra en sus antecedentes haber sido sancionado disciplinariamente, y no se advierte que con ella haya obtenido o pretendido algún beneficio ilícito;*

Que, sin embargo, considerando que si aplica los criterios: ***a)*** *Se advierte grave afectación a los bienes juradamente protegidos,* ***d)*** *Circunstancias en que se comete la infracción; y,* ***h)*** *Continuidad en la comisión de la falta,* por lo que se determina que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que **reviste de gravedad**[11]; por lo tanto, considerando que el presente procedimiento disciplinario versa sobre una sanción de Destitución, según los criterios expuestos, corresponderá ubicarla cerca al **extremo máximo**[12];

Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, *"(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)",* de ese modo, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente; por lo tanto, teniendo en consideración los principios de razonabilidad y proporcionalidad en sentido estricto y de acuerdo al análisis de los grados de determinación de la sanción señalado en el artículo 87 y conforme al art. 90 y 91 de la Ley N° 30057, esta Gerencia General en su calidad Órgano Sancionador; de conformidad con lo propuesto por el órgano instructor[13], considera que se deberá sancionar al servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** con la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 12 MESES**, en mérito a que la **falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, ha sido acreditada y no desvirtuada en ninguna etapa del procedimiento sancionador por el servidor infractor;**

Que, actuando el suscrito en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido al procesado, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento aprobado por

[11] Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: **a) un hecho que reviste gravedad**; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.
[12] Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: **a) cerca al extremo máximo**; b) cerca al punto medio; c) por debajo del punto medio; o, d) cerca al extremo mínimo.
[13] En el Informe N°000285-2023-ORH/INEN de fecha 02 de mayo del 2023, la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del PAD, recomienda imponer la Sanción de Destitución a la servidora procesada.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";

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) 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 Directoral Administrativa N° 003-2024-GRJ-GRDS-DRTPE, de fecha 10/04/2024, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N° 151-2024-GRJ-SG, de fecha 10/04/2024, se notificó al procesado **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, el 15 de abril del 2024, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito;

DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

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

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

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

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

Que, por los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOCE (12) MESES, al servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE,** contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, por haber incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- 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 Nº 040-2014-PCM[14], precisándose que de acuerdo al inciso 95.2 del art. 95 de la Ley N° 30057[15], "La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado": Debiéndose también ser insertada en el legajo personal del citado servidor **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, 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 TERCERO. - NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**. 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 contra el acto de sanción, ante la misma autoridad que impuso la sanción, en el plazo de (15) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación.

ARTÍCULO CUARTO.- REMITIR, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución y los cargos de notificación debidamente diligenciada a don: **LEOPOLDO DANTE MENDEZ AGUIRRE**, además de todos sus antecedentes contenidos en el **Expediente Nº 124-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, para su custodia y archivo correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lic. Adm. Juan Joseph Chávez Sánchez
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo
JJCS/MAMLL

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
La Secretaria General que suscribe, Certifica que la presente es copia fiel de su original.
HYO. 17 MAR 2025
Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL

[14] Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil
[15] LEY DEL SERVICIO CIVIL