



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 082 -2025-GR-JUNIN/GGR

Huancayo, 20 MAYO 2025

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

### VISTOS:

El Expediente N° 41-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ-ORAF/ORH y la Resolución Directoral Administrativa N° 153-2024-GRJ-ORAF/ORH y;

### CONSIDERANDO:

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

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

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS,, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;

### I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, en el Expediente N° 41-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo



GERENCIA GENERAL	
DOC. N°	9143154
EXP. N°	4292086



Gobierno Regional de Junín



Disciplinario" se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 041-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 15 de mayo del 2024, 2) Resolución Sub Directoral Administrativa N° 153-2023-GRJ-ORAF/ORH de fecha 20 de mayo del 2024 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** en su condición de Directora Regional de Administración y Finanzas, a 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** en su condición de ex Sub gerente de Supervisión y Liquidación de Obras y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE** en su condición de Sub Gerente de Estudios, todos ellos del Gobierno Regional Junín, 3) Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 11/04/2025, 4) Carta N° 17-2025-GRJ/GGR de fecha 15 de abril del 2025, mediante la cual el Órgano Sancionador informa al servidor Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** imputado que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario, 5) Carta N° 16-2025-GRJ/GGR de fecha 15 de abril del 2025, mediante la cual el Órgano Sancionador informa al servidor Don **FRANK GONZALES QUISPE** imputado que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario, 6) Carta N° 15-2025-GRJ/GGR de fecha 15 de abril del 2025, mediante la cual el Órgano Sancionador informa a la servidora Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** imputada que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario.

Que, del Expediente N° 41-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los actuados se observa que el de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** en su condición de Directora Regional de Administración y Finanzas, a 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** en su condición de ex Sub gerente de Supervisión y Liquidación de Obras y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE** en su condición de Sub Gerente de Estudios la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** fue debidamente notificada mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 253-2024-GRJ/SG, en ese sentido se observa que la procesada NO presentó descargo, por lo que se prosiguió con el trámite correspondiente mediante el Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 11/04/2025, 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 254-2024-GRJ/SG, en ese sentido se observa que la procesada NO presentó descargo, por lo que se prosiguió con el el trámite correspondiente mediante el Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 11/04/2025 y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE** fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 255-2023-GRJ/SG, se observa que el procesado presentó su descargo, el cual fue analizado siguiendo el trámite correspondiente mediante el Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 11/04/2025.

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el Expediente N° 41-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad





Gobierno Regional de Junín



los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TULO de la ley N° 27444- Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

### III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 11/04/2025, señala que 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** en su condición de Directora Regional de Administración y Finanzas, a 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** en su condición de ex Sub gerente de Supervisión y Liquidación de Obras y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE** en su condición de Sub Gerente de Estudios, al momento de los hechos y atendiendo a la graduación de la sanción; RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

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

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

Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del Expediente N° 41-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, que el Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 11/04/2025, fue notificado con 1) Carta N° 17-2025-GRJ/GGR de fecha 15 de abril del 2025, al servidor Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** imputado que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario, observándose que en el expediente NO obra, solicitud sobre Informe oral;

Con 2) Carta N° 16-2025-GRJ/GGR de fecha 15 de abril del 2025, al servidor Don **FRANK GONZALES QUISPE** imputado que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario, en ese sentido se observa que esta presentó un Escrito de fecha 05-05-2025 con RD 9040135 – RE 6183826, argumentando lo siguiente:

*(...) Desarrollo mi informe escrito, según la imputación señalada en el punto d), mediante el CERTIFICADO UNICO LABORAL - DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, solicitado en el sistema con fecha 29 de abril del 2025, el empleador la Municipalidad Distrital de Viques, identificado con RUC n° 20188334840, declara en su experiencia laboral: fuente*





Gobierno Regional de Junín



- planillas electrónicas, iniciando sus labores el Ing. Frank Gonzales Quispe, desde el 02/01/2019 hasta el 11/03/2019, se puede evidenciar, que el día 11 de marzo del 2019, se desvincula laboralmente de la Municipalidad de Viques, y firma el CONTRATO DE CONSULTORIA PARA LA FORMULACION DEL ESTUDIO DE PRE INVERSIÓN A NIVEL PERFIL DE INVERSIÓN N° 003-2019-AL/MDP, de fecha 11 de marzo del 2019, lo contratan para los servicios de consultoría para la formulación del estudio de pre inversión a Nivel Perfil de Inversión denominado: "CREACION DEL SERVICIO DE AGUA PARA RIEGO EN LOS GENTROS POBLADOS DE USHTO Y OGHONGA DEL DISTRITO DE PALCAMAYO, PROVINCIA DE TARMA - JUNIN", al INGENIERO FRANK GONZALES QUISPE, con RUC N° 10473697373, el cual se contabilizan los plazos, al día siguiente de firmado el contrato, por lo tanto **NO EXISTE TRASLAPE** En atención a lo expuesto, solicito el desistimiento de la **DISTITUCION** del cargo, en la apertura de Proceso Administrativo Disciplinario al no existir elementos de convicción que permitan acreditar la existencia de una conducta delictiva, al contrario se ha vulnerado mis derechos e integridad como persona al desestimar puntos relevantes elaborados por el mismo personal que labora en la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, quebrantándose la información en todo sus extremos y siendo un documento altamente significativo para el SERVIR el cual originaría sanciones y perjuicio para mi persona. Adjunto documentos que aparentemente no fueron considerados para la elaboración del Informe del Órgano Instructor. Que dieron origen al PAD.

En ese sentido este despacho tiene a bien traer a colación que la imputación en contra de don **FRANK GONZALES QUISPE** en su condición de Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín, se basa en que:

De la revisión efectuada al legajo personal del ingeniero Frank Gonzales Quispe, se observa que la 1) Resolución de Alcaldía n.° 002-2019-A/MDV de 2 de enero de 2019, 2) el certificado de trabajo de 3 de marzo de 2019 y el 3) certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, habrían sido emitidas por el alcalde de la Municipalidad Distrital de Viques que contiene la misma firma escaneada (...) Asimismo, de la revisión de los dos (2) certificados de trabajo de 3 de marzo de 2019 y de 14 de octubre de 2019, se observa que lleva impreso el nombre del año 2021, es decir "Año del bicentenario: 200 años de independencia"; sin embargo, los certificados fueron emitidos el año 2019, es decir consignaron información que no existía para las fechas de su emisión, puesto que el año 2021 recién lo nombraron como: "Año del bicentenario: 200 años de independencia" el 7 de enero del 2021, por lo que se observa elementos que denotan su carencia de veracidad, por lo que se requirió información a la Municipalidad Distrital de Viques, mediante oficio n.° 000542-2023-CG/OC5341 de 8 de mayo de 2023, bajo el siguiente detalle: "(...) se solicita tenga a bien informar, si la Resolución de Alcaldía n.° 002-2019-A/MDV de 2 de enero de 2019, el certificado de trabajo de 3 de marzo de 2019 y certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, adjuntos al presente, han sido emitidos por la Municipalidad Distrital de Viques. Asimismo, de ser válidos los documentos adjuntos, remitir tres (3) copias fedateadas de los citados documentos y de igual forma remita copia fedateada del documento con el cual designaron y/o contrataron al señor Frank Gonzales Quispe como responsable de la Unidad Formuladora.", pedido que es atendido, de forma incompleta por el señor Ronald R. Sapaico Ñavez, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Viques, a través del oficio N° 093-2023-A/MDV de 17 de abril de 2023, alcanzando solamente copia de la Resolución de Alcaldía n.° 002-2019- A/MDV, sin pronunciarse ni remitir información respecto a los certificados de trabajo de 3 de marzo de 2019 y certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, y el documento con el cual designaron y/o contrataron al señor Frank Gonzales Quispe como responsable de la Unidad Formuladora. Además se observa que hay traslape de periodos laborados, entre el "certificado de





trabajo” de 14 de octubre de 2019, emitido por la Municipalidad Distrital de Viques que indica que desempeñó el cargo de “Responsable de Unidad Formuladora, desde el 2 de enero de 2019 hasta el 14 de octubre de 2019, y el Contrato de consultoría para la formulación del estudio de pre inversión a nivel perfil de inversión N° 003-2019-AL/MDP de 11 de marzo de 2019 emitido por la Municipalidad Distrital de Palcamayo-Tarma, el cual indica como plazo de ejecución 30 días calendarios el mismo que se contabiliza desde el día siguiente de la firma del contrato es decir se efectuó los servicios desde el 12 de marzo de 2019 hasta el 10 de abril de 2019. En ese sentido se observa que don **FRANK GONZALES QUISPE**, con el fin de obtener la condición de Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín, que actualmente ostenta, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respecto a “las demás que señala la ley”, esto en virtud a que al presentar estos documentos presuntamente falsos y/o adulterados, documentos que habrían permitido su vínculo laboral con la entidad, por lo que este despacho entiende que habría contravenido el Artículo 6° del código de ética<sup>1</sup>, respecto a los principios de la Función pública que son el de: **Probidad**.- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...) puesto que de acuerdo a los párrafos precedentes que acogen los hechos imputados, este despacho tiene el criterio que se habría contravenido este principio puesto que actualmente mantiene vínculo laboral con la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, entendiéndose así que habría actuado de forma contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio; **Idoneidad**. - Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones, entonces se entiende que habría contravenido este principio dado que al presentar documentos presuntamente falsos y/o adulterados, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta sería reprochable y le habría servido para acceder y mantenerse en el puesto que ostenta; Y el de **Veracidad**. - Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...), ya que este principio exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus funciones frente a la administración pública y la ciudadanía, por lo que al haber obtenido laborar en la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, habría transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal. Además, se advierte que la citada funcionaria presentó una declaración jurada de veracidad de documentos, sobre los documentos adjuntados en su legajo personal, por lo que esto podría reafirmar la imputación en contra de don **FRANK GONZALES QUISPE**.

En ese sentido este despacho tiene a bien referir que, en base al argumento presentado por el administrado, así como el análisis de las piezas documentales presentadas, están no logran rebatir la imputación en su contra, por lo que este despacho los tomará como argumentos de defensa.

Con 3) Carta N° 15-2025-GRJ/GGR de fecha 15 de abril del 2025, a la servidora Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** imputada que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario, en ese sentido se observa que esta presentó un Escrito de fecha 22-04-2025 con RD 9040135 – RE 6183826, argumentando lo siguiente:

<sup>1</sup> Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815





Gobierno Regional de Junín



(...) Que, con fecha 20 de mayo de 2024 se le notificó a la referida suscrita el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 153-2024-GRJ-ORAF del Órgano Instructor representado por el sub director de recursos Humanos del gobierno regional de Junín, por los presuntos hechos expuestos precedentemente, con lo cual se le atribuyó el haber transgredido, presuntamente, lo dispuesto en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Que, en ese orden, mediante Informe de Órgano Instructor N° 005-2025-GRJ-ORAF-ORH, de fecha 11 de abril del 2025, la Sub Dirección de Recursos Humanos en su condición de Órgano Instructor recomendó a la Gerencia General del Gobierno Regional Junín, se le imponga al impugnante la sanción de destitución por la comisión de la falta antes descrita, tal como prescribe el Inc. c) del Artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

Que, servidora civil **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** en su condición de Directora Regional de Administración y Finanzas, se le inicia PAD por la presunta responsabilidad que, se observa los siguiente:

1. Que, de los Contrato de Servicios Personales N° 012-2023-GM/MPH de 06 de enero de 2020;
2. Contrato de Servicios personales N° 017-2019- GM/MPH de 15 de enero de 2019. Contrato de Servicios N° 012-2018-D-HD-HVCA/DG
3. Contrato Administrativo de Servicios N° 007-2013-MDP-OA/CAS de 2 de enero de 2013; Contrato Administrativo de Servicios N° 004-2012- MDP-OA/CAS de 2 de enero de 2012
4. Contrato administrativo de Servicios N° 023-2014-MDCH-A/CAS; Contrato Administrativo de Servicios N° 022-2014-GA/MDCH; Contrato Administrativo de Servicios n.° 023-2014- MDCH-A/CAS.

Los certificados mencionados son validos

De los cargos imputados por el órgano de control del OCI, Junín en la referencia fueron copiados por el área de la Secretaria técnica del PAD, para realizarme las imputaciones que no corresponde, igualmente el órgano instructor como autoridad del PAD no cumpliendo el debido procedimiento y con una imputación subjetiva, en la cual sostengo que todo lo vertido no concuerda con la realidad de mi experiencia la laboral.

Que, en ese contexto, de la revisión del expediente administrativo, se evidencia que, la impugnante, solicita se practique pericia grafotecnica, para determinar la veracidad de la firma dentro de los certificado de trabajo emitido por las diferentes entidades públicas a la que solicitaron información, donde se podría acreditar si realmente existe falta o infracción de parte de la suscrita en el presente proceso, pericia que no fue practicado durante la investigación realizada por la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, en su calidad Órgano Instructor, por consiguiente, no se evidencia prueba suficiente que determine en sede administrativa, la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, vulneración de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N°





**27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, al haber presuntamente presentado documentación falsa o inexacta. (...)**

Por lo que en el presente proceso realizado contra mi persona se estaría vulnerando el principio de tipicidad y de legalidad al imputarme falta del literal q) del artículo 85° de la LSC y Ley N° 28175 y Ley del Código de Ética de la Función Pública, sin mencionar que es lo que se habría vulnerado sin el desarrollo de la normativa en qué momento o como sea cometido la infracción o la falta. (...) Trayendo a colación los procesos administrativos disciplinarios se sancionan, las faltas son infracciones de menor gravedad que los delitos, y suelen conllevar sanciones administrativas o penas más leves. Los delitos, por otro lado, son infracciones más graves. La falsificación de documentos es un delito, no una falta, en la cual incido que, al iniciarme un PAD, se estaría vulnerando el principio de tipicidad en el presente proceso, Sr. Competente del órgano sancionador del PAD, tener en cuenta lo sustentado en el presente informe.



(...) establecido que el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio **es de nueve (09) meses contando desde la fecha de notificación de la imputación de cargos.** Asimismo, precisa que **Si dicho plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo previo a su vencimiento.** (...) Que, en ese contexto, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 259° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, dado que la notificación del inicio del proceso administrativo disciplinario fue 05 de mayo de 2024 con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 153-2024- GRJ-ORAF, por el órgano instructor de los Procedimiento Administrativo Disciplinarios, siendo notificado **CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN N° 192- 2024-GRJ/SG con fecha 22 de mayo de 2024 que por lo consiguiente, tenía hasta el 22 de enero del 2025, para resolver el Procedimiento Administrativo Disciplinario y por lo que con, Informe de Órgano Instructor N°09-2025-GRJ-ORAF/ORH de fecha 11 de abril de 2024, fui notificada con carta N°15-2025-GRJ/GGR, el 15 de abril de 2025 y el presente proceso ha CADUCADO.**

(...) Que, conforme al desarrollo de la presente investigación que se me está siguiendo en el Ministerio Público en la cual me encuentro en calidad de investigada, donde la suscrita manifiesta a esta instancia del Órgano Sancionador del procesos administrativo disciplinario del gobierno regional de Junín, que en tal efecto se estaría vulnerando el principio del "NE BIS IN IDEM" propiamente dicho, ya que nadie podrá ser procesado, ni sancionado más de una vez por un mismo hecho, por ende solicito se suspenda el procedimiento administrativo disciplinario del expediente N°108-2022-GRP-RRHH-STPAD, que se ha iniciado en mi contra, , por la presunta comisión del delito contra la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA en la modalidad de nombramiento y aceptación ilegal de cargo.

(...) Como se puede apreciar, estamos frente a imputaciones que tiene sustento legal penal y no se vulneren los principios establecidos en nuestra constitución política del Perú de carácter genérico, que se debe



Gobierno Regional de Junín



establecer de modo meridiano y puntual que los hechos descritos presuntamente son delitos no son faltas administrativas, por la en la cual se me imputa por la infracción código de ética y subsumiéndose tal falta tipificada en el literal q) del Art. 85° de la Ley del Servicio civil, y en la fiscalía se me está investigando en un proceso Penal, en la cual se estaría transgrediendo el **PRINCIPIO DE NE BIS IN IDEM** sobre todo a partir de casos en los que imputa a la administración pública haber impuesto más de una sanción por el mismo contenido de injusto a funcionarios públicos, siendo el estado el **IUS PUNIENDI ESTATAL**.

Respecto de los hechos descritos tal imputación por la denuncia es desvirtuada, por cuanto que, se tratan de aspectos netamente administrativos de gestión y no de sugerencias ni presunciones emitidos por las áreas especializadas.

En ese sentido este despacho tiene a bien traer a colación que la imputación en contra de Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, en su condición de Directora Regional de Administración Financiera del Gobierno Regional Junín, se basa en que de la revisión efectuada su legajo personal que contiene ciento veinte (120) folios, se observa que:

- 1) "Existe el Contrato de Servicios Personales N° 012-2023-GM/MPH de 06 de enero de 2020 y el Contrato de Servicios personales N° 017-2019-GM/MPH de 15 de enero de 2019, ambos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, por lo que se requirió información a dicha municipalidad, la cual respondió mediante oficio N° 117-2023-GM/MPH, donde se adjunta el Informe N° 305-2023-SGRH-GAF/MPH de 27 de marzo de 2023, evidenciándose así que el Contrato de Servicios Personales N° 017-2019-GM/MPH, fue adulterado en su contenido, puesto que el documento remitido por la Municipalidad Provincial de Huancavelica, señala que el cargo desempeñado fue de Sub Gerente de Seguridad Vecinal y Seguridad Ciudadana, en el plazo del contrato a partir del 25 de febrero de 2019 y concluye el 25 de mayo de 2019; sin embargo, en el contrato que alcanzó la funcionaria en su legajo personal, señala el cargo de Gerente de Desarrollo Económico y el plazo del contrato a partir del 15 de enero de 2019 y concluye el 31 de diciembre de 2019. Así mismo, el Contrato de Servicios Personales N° 12-2020-GM/MPH de 6 de enero de 2020, no existiría según lo informado, (...) más aún, el Gerente Municipal que afirma dicho contrato no era el que se encontraba en ejercicio de funciones a la fecha de su emisión, pero cabe señalar que mediante Oficio N° 182-2023-GRJ/ORAF/ORH de 23 de mayo de 2023, el Sub director de Recursos Humanos, alcanza el reporte N° 43-2023-GRJ/ORAF, el cual señala: "Mediante el presente me dirijo a usted y a la vez remitir los documentos de la referencia que por error involuntario se consideraron contratos que no debieron enviarse a su despacho, debiendo ser estos documentos que estoy enviando los cuales se tendrían que validar para el cumplimiento de idoneidad en el Puesto"; al respecto, de la información alcanzada se observa que la copia del Contrato de Servicios Personales N° 017- 2019-GM/MPH es acorde a lo remitido por la Municipalidad Provincial de Huancavelica, pero cabe mencionar que respecto al Contrato de Servicios Personales N° 12-





2020-GM/MPH de 6 de enero de 2020, no se ha realizado algún tipo de subsanación.

- 2) Existe el Contrato de Servicios n.º 012-2018-D-HD-HVCA/DG el cual señala experiencia del 12 de enero del 2018 al 31 de diciembre de 2018, por lo que través del oficio n.º 000266-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la Dirección Regional de Salud Huancavelica, a fin del informar del Contrato de Servicios n.º 012-2018-D-HD-HVCA/DG, obteniendo respuesta mediante el oficio n.º 725- 2023/GOB.REG.HVCA /GRDS-DIRESA de 10 de abril de 2023, el cual adjunta el informe n.º 156-2023/ GOB.REG.HVCA /DIRESA/HDH/OA-ASNE/ryrv de 28 de marzo de 2023, en el que se comunica que: "PRIMERO. Al respecto, sobre contrato en controversia, se adjunta copia fedateada de Resolución Directoral N° 012-2018-D-HD-HVCA/DG con actuado sobre designación de función en el cargo de confianza F-2 con actuados a partir del 12 de enero del 2018 a QUISPE SALAS Marianela Liz como Jefa de la Unidad de Abastecimiento del Hospital Departamental de Huancavelica bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, que evidencia que el Contrato de Servicio N° 012-2018-D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad. SEGUNDO. - Asimismo, para un mejor esclarecimiento y transparencia acorde al literal a) del art. 15 de la Ley N° 27785, se adjunta copia fedateada de Resolución Directoral N° 505-2019-D-HD-HVCA/DG haciendo mención de manera clara el periodo que laboró comprendido de 12 de enero hasta el 23 de octubre del 2018 (artículo 2), concluyendo que el tiempo estimado de labor de la servidora fue solo hasta el 23 de octubre del 2018." Informe de Acción de Oficio Posterior N° 008-2023-OCI/5341-AOP 6 de 15 Al respecto, se observa que la funcionaria realizó labores al amparo del Decreto Legislativo n.º 276 y no por servicios, por lo que informan que el Contrato de Servicio N° 012-2018- D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad, llegando a laborar del 12 de enero al 23 de octubre de 2018, Evidenciándose que la funcionaria realizó labores al amparo del Decreto Legislativo n.º 276 y no por servicios, por lo que informan que el Contrato de Servicio N° 012-2018- D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad, llegando a laborar del 12 de enero al 23 de octubre de 2018.
- 3) Respecto a las labores realizadas por la Administradora Regional, en la Municipalidad Distrital de Pangoa del 2 de enero del 2012 al 31 de diciembre de 2013, por lo que mediante oficio n.º 000267-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la citada Municipalidad, obteniendo como respuesta de esta Municipalidad mediante oficio n.º 115-2023-GM/MDP de 20 de marzo de 2023, donde adjunta el informe n.º 280-2023-ORH-GAF-MDP de 20 de marzo de 2023, el mismo que señala lo siguiente: "1. NO SE ENCUENTRA COPIA O DOCUMENTO DE CARGO DEL CERTIFICADO DE TRABAJO EXPEDIDO A LA SRA. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, EN EL CARGO DE SUBGERENTE DE ABASTECIMIENTO DEL PERIODO 02 DE ENERO DEL 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013. 2. NO SE ENCUENTRA DENTRO DEL ACERVO DOCUMENTARIO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 007-2023-MDP-OA/CAS. 3. NO SE ENCUENTRA COPIA O DOCUMENTO DE CARGO DEL CERTIFICADO DE TRABAJO EXPEDIDO A LA SRA. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, EN EL CARGO DE SUBGERENTE DE ABASTECIMIENTO DEL PERIODO 02 DE ENERO DEL 2022 AL 31 DE





Gobierno Regional de Junín



**DICIEMBRE DE 2012. 4. NO SE ENCUENTRA DENTRO DEL ACERVO DOCUMENTARIO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 004-2012-MDP-OA/CAS. Por tanto, cabe informar que los documentos de: CERTIFICADOS Y CONTRATOS CAS, emitidos a nombre Sra. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, figuran que fueron firmados desde el periodo 2012 al 2013 por el Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAR y la Resolución de Alcaldía N° 1247-2014-A/MDP (Cese del Puesto de Gerente Municipal al Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAR), no existiendo un vínculo laboral anterior; Así como también se encontró la diferencia de las firmas presentadas en el Certificado y contrato de la Sra. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, no coinciden con la firma y el sello del Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAR (Encargado de la Gerencia Municipal en ese entonces). Asimismo, se informa que, se halló la Resolución de Alcaldía N° 943-2012-A/MDP donde se designa al Sr. CPC. Eduardo Sandoval Bravo como Gerente Municipal; también se ubicó la Resolución de Alcaldía N° 949-2012-A/MDP donde se designa al Sr. ROLANDO EFRAIN ROJAS YARANGA como Gerente Municipal quien laboro hasta el 25 de febrero del 2013, tal como se registra en el T-REGISTRO/PDT del sistema de la SUNAT (Sistema donde se registra el alta y baja de los trabajadores).” (SIC), Por lo que, en mérito a lo señalado por la Municipalidad Distrital de Pangoa, se solicitó información al Abg. Alfred Alexander Ortiz Gaspar, mediante oficio n.° 000372-2023-CG/OC5341 de 10 de abril de 2023, sobre lo antes mencionado, solicitud que fue atendida mediante carta n.° 0001-2023-RC/AAOG de 24 de abril de 2023, en el que se señala lo siguiente: “(...) en relación al documento que se indica en la referencia, y teniendo en consideración que he trabajado como Gerente Municipal del Distrito de Pangoa desde el 06/06/2014 hasta el 30/12/2014 (...) En ese sentido, tengo a bien de negar mi participación en la emisión de dichos documentos que aparentemente son falsos.”, En consecuencia se Observa que el ex Gerente Municipal no reconoce la emisión de los certificados de trabajo y la firma en los Contratos Administrativos de Servicios n° 007- 2013-MDP-OA/CAS y 004-2012-MDP-OA/CAS; más aún, no ha sido funcionario en los periodos de emisión de los contratos y certificados.**



- 4) Con Oficio n.° 000268-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la Municipalidad Distrital de Chilca, en el que se solicita “tenga a bien informar sobre la autenticidad de los siguientes documentos: 1. Constancia emitida por el Gerente Municipal de 31 de diciembre de 2014 2. Contrato administrativo de Servicios N° 023-2014-MDCH-A/CAS de 2 de enero de 2014.”, solicitud que fue respondida con oficio n.° 049-23-GM/MDCH recepcionado el 22 de mayo de 2023, donde adjunta el informe n.° 319-2023-MDCH/GA/SGP de 31 de marzo de 2023, el mismo que señala lo siguiente: “01. Constancia emitida por el Gerente Municipal de 31 de diciembre de 2014 RESPUESTA: Revisado el Archivo de la Sub Gerencia de Personal no existe ningún certificado de fecha 31 de diciembre del 2014 a nombre de la Srta. QUISPE SALAS MARIANELA LIZ. 02. Contrato Administrativo de Servicios N° 023-2014-MDCH-A/CAS de 02 de enero de 2014. RESPUESTA: Habiéndose revisado el archivo que obra en la Sub Gerencia de Personal no se ha ubicado el Contrato en referencia que tiene firma del Mg. César Muñico Vilchez. Sin embargo, revisado los contratos del



periodo solicitado, se verifica que los contratos CAS de esa época lo firmaba el Gerente de Administración y No el Gerente Municipal., se adjunta copia.”, respecto, del Contrato Administrativo de Servicios n.º 022-2014-GA/MDCH de 11 de febrero de 2014, alcanzado por la Municipalidad Distrital de Chilca, se observa que el Gerente de Administración era el Eco. Wilfredo Santiago Meza Moreno, designado con Resolución de Alcaldía n.º 347-2012-MDCH/A y no la CPC. Marianela Liz Quispe Salas. Asimismo, en el primer párrafo del Contrato Administrativo de Servicios n.º 023-2014- MDCH-A/CAS de 02 de enero de 2014, señalan lo siguiente: “(...) de una parte LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA (...) representado por el Gerente Municipal Mg. Cesar Muñico Vilchez, identificado con DNI N° 43123920; (...)”; sin embargo, el número de DNI consignado pertenece a otra persona que vive en el departamento de la Libertad; además, la firma consignada en el citado documento y en el certificado de fecha 31 de diciembre del 2014, difieren de la firma registrada en RENIEC por el señor Florentino Cesar Muñico Vilchez.

En ese sentido se observa que doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, con el fin de obtener la condición de Directora Regional de Administración Financiera del Gobierno Regional Junín, que actualmente ostenta, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respecto a “**las demás que señala la ley**”, esto en virtud a que al presentar estos documentos presuntamente falsos y/o adulterados, documentos que habrían permitido su vínculo laboral con la entidad, por lo que este despacho entiende que habría contravenido el Artículo 6º del código de ética<sup>2</sup>, respecto a los principios de la Función pública que son el de: **Probidad**.- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...) puesto que de acuerdo a los párrafos precedentes que acogen los hechos imputados, este despacho tiene el criterio que se habría contravenido este principio puesto que actualmente mantiene vínculo laboral con la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, entendiéndose así que habría actuado de forma contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio; **Idoneidad**. - Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones, entonces se entiende que habría contravenido este principio dado que al presentar documentos presuntamente falsos y/o adulterados, no actúo con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta sería reprochable y le habría servido para acceder y mantenerse en el puesto que ostenta; Y el de **Veracidad**. - Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...), ya que este principio exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus funciones frente a la administración pública y la ciudadanía, por lo que al haber obtenido laborar en la entidad bajo el influjo de documentos



<sup>2</sup> Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815



Gobierno Regional de Junín



*presuntamente falsos y/o adulterados, habría transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal.*

*Además, se advierte que la citada funcionaria presentó una declaración jurada de veracidad de documentos, sobre los documentos adjuntados en su legajo personal, por lo que esto podría reafirmar la imputación en contra de doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, como ya fue señalado en los párrafos precedentes”*

Por lo que en ese sentido este observa que la imputación en contra de doña MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, debidamente tipificado y subsumido de acuerdo a la normativa legal vigente, por lo que se entiende que la administrada no ha cumplido con rebatir la imputación en su contra.

Además y de acuerdo a los argumentos vertidos por la administrada, este despacho cumple con mencionar que el art. 97.1 del Decreto Supremo N° 040-20214-PCM<sup>3</sup>, establece que: “La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior”, en concordancia con este instrumento legal en el art. 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>4</sup>, en su primer párrafo refiere que: “La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años” y para el caso en concreto es menester traer a colación el párrafo segundo de dicho artículo que establece que: “Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica recibe el reporte o denuncia correspondiente”, verificándose así que el presente proceso no se encuentra caducado como refiere la administrada, pero como refiere la norma, este no se encuentra prescrito.

En cuanto a la aplicación de ne bis in idem, se trae a colación lo siguiente:

*La aplicación de este principio exige la presencia al caso concreto de tres “identidades”. En primer orden, se debe tratar de la misma persona (eadem persona); en segundo orden, se debe tratar del mismo hecho (eadem res), y por último debe tratarse de los mismos fundamentos (eadem causa pretendi).*

<sup>3</sup> Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>4</sup> La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC- Régimen Disciplinario Y Procedimiento Sancionador De La Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil.





Gobierno Regional de Junín



*Identidad personal.- Teniendo en cuenta que este principio constituye una garantía individual, a lo que apunta es que sólo aquella persona natural frente a la cual el Estado desplegó su potestad sancionadora pueda ser objeto de una nueva o paralela acción estatal.*

*Identidad de hecho.- Se refiere a un hecho igualmente fáctico, y no a una identidad de calificación jurídica, no obstante ello su delimitación conceptual presenta innumerables problemas por lo que considero que la semejanza de hechos debe darse en cuanto a la estructura básica de la hipótesis fáctica, es decir que en términos generales el hecho sea el mismo.*

*Identidad de fundamento.- Debe exigirse diferentes fundamentos, esta referida a la presencia de bienes o interés jurídico de naturaleza distinta, que cada esfera normativa protege por su cuenta, así lo ha considerado el Tribunal Constitucional: "...el elemento consistente en la igualdad de fundamento es la clave que define el sentido del principio: no cabe la doble sanción del mismo sujeto por un mismo hecho cuando la punición se fundamenta en un mismo contenido injusto, esto es, en la lesión de un mismo bien jurídico o un mismo interés protegido..." (...) que no se presenta el non bis in idem cuando existen fundamentos diferentes en los casos de concurrencia de pena y sanción administrativa, siempre en cuando exista una relación de sujeción especial<sup>9</sup>, como es el caso de los procedimientos administrativos por responsabilidad funcional dirigido contra funcionarios y servidores de la administración pública, las cuales tiene por finalidad garantizar el interés general y la moral administrativa como garantía del buen funcionamiento del servicio"<sup>5</sup>*



En consecuente este despacho entiende que en el presente proceso no es aplicable el principio de ne bis in idem, dado que como se ha establecido en el argumento antes señalado, estamos hablando de esferas distintas y de fundamentos distintos del derecho, y así mismo cabe precisar que como refiere la misma procesada, esta se encuentra en etapa de investigación en la sede penal, por lo que no ha sido determinada su responsabilidad penal, en consecuencia, tampoco cabría la posibilidad de aplicar el principio de ne bis in idem bajo ese argumento, porque como ya se mencionó anteriormente no se encontró responsabilidad penal de la administrada.

En cuanto al segundo argumento presentado este despacho cumple con describir que la imputación en su contra se encuentra basado en la falta disciplinaria tipificada en literal q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y no en el literal a) como lo describe la administrada, por lo que lo argumentado por esta no tiene asidero legal ni fáctico.

#### **IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA**

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta

<sup>5</sup> FUNDAMENTO DEL "NE BIS IN IDEM" EN LA POTESTAD SANCIONADORA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.



Gobierno Regional de Junín



disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, es que de la revisión efectuada a su legajo personal que contiene ciento veinte (120) folios, se observa que: 1) Existe el Contrato de Servicios Personales N° 012-2023-GM/MPH de 06 de enero de 2020 y el Contrato de Servicios personales N° 017-2019-GM/MPH de 15 de enero de 2019, ambos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, por lo que se requirió información a dicha municipalidad, la cual respondió mediante oficio N° 117-2023-GM/MPH, donde se adjunta el Informe N° 305-2023-SGRH-GAF/MPH de 27 de marzo de 2023, evidenciándose así que el Contrato de Servicios Personales N° 017-2019-GM/MPH, que presuntamente fue adulterado en su contenido, puesto que el documento remitido por la Municipalidad Provincial de Huancavelica, señala que el cargo desempeñado fue de Sub Gerente de Seguridad Vecinal y Seguridad Ciudadana, en el plazo del contrato a partir del 25 de febrero de 2019 y concluye el 25 de mayo de 2019; sin embargo, en el contrato que alcanzó la funcionaria en su legajo personal, señala el cargo de Gerente de Desarrollo Económico y el plazo del contrato a partir del 15 de enero de 2019 y concluye el 31 de diciembre de 2019. Así mismo, el Contrato de Servicios Personales N° 12-2020-GM/MPH de 6 de enero de 2020, no existiría según lo informado, (...) más aún, el Gerente Municipal que afirma dicho contrato no era el que se encontraba en ejercicio de funciones a la fecha de su emisión, pero cabe señalar que mediante Oficio N° 182-2023-GRJ/ORAF/ORH de 23 de mayo de 2023, el Sub director de Recursos Humanos, alcanza el reporte N° 43-2023-GRJ/ORAF, el cual señala: "Mediante el presente me dirijo a usted y a la vez remitir los documentos de la referencia que por error involuntario se consideraron contratos que no debieron enviarse a su despacho, debiendo ser estos documentos que estoy enviando los cuales se tendrían que validar para el cumplimiento de idoneidad en el Puesto"; al respecto, de la información alcanzada se observa que la copia del Contrato de Servicios Personales N° 017- 2019-GM/MPH es acorde a lo remitido por la Municipalidad Provincial de Huancavelica, pero cabe mencionar que respecto al Contrato de Servicios Personales N° 12-2020-GM/MPH de 6 de enero de 2020, no se ha realizado algún tipo de subsanación. 2) Existe el Contrato de Servicios n.° 012-2018-D-HD-HVCA/DG el cual señala experiencia del 12 de enero del 2018 al 31 de diciembre de 2018, por lo que través del oficio n.° 000266-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la Dirección Regional de Salud Huancavelica, a fin de informar del Contrato de Servicios n.° 012-2018-D-HD-HVCA/DG, obteniendo respuesta mediante el oficio n.° 725-2023/GOB.REG.HVCA /GRDS-DIRESA de 10 de abril de 2023, el cual adjunta el informe n.° 156-2023/ GOB.REG.HVCA /DIRESA/HDH/OA-ASNE/ryrv de 28 de marzo de 2023, en el que se comunica que: "**PRIMERO. Al respecto, sobre contrato en controversia, se adjunta copia fedateada de Resolución Directoral N° 012-2018-D-HD-HVCA/DG con actuado sobre designación de función en el cargo de confianza F-2 con actuados a partir del 12 de enero del 2018 a QUISPE SALAS Marianela Liz como Jefa de la Unidad de Abastecimiento del Hospital Departamental de Huancavelica bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, que evidencia que el Contrato de Servicio N° 012-2018-D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad. SEGUNDO. - Asimismo, para un mejor esclarecimiento y transparencia acorde al literal a) del art. 15 de la Ley N° 27785, se adjunta copia fedateada de Resolución Directoral N° 505-2019-D-HD-HVCA/DG haciendo mención de manera clara el periodo que laboró comprendido de 12 de enero hasta el 23 de octubre del 2018 (artículo 2), concluyendo**





Gobierno Regional de Junín



que el tiempo estimado de labor de la servidora fue solo hasta el 23 de octubre del 2018. Informe de Acción de Oficio Posterior N° 008-2023-OCI/5341-AOP 6 de 15 Al respecto, se observa que la funcionaria realizó labores al amparo del Decreto Legislativo n.° 276 y no por servicios, por lo que informan que el Contrato de Servicio N° 012-2018-D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad, llegando a laborar del 12 de enero al 23 de octubre de 2018, Evidenciándose que la funcionaria realizó labores al amparo del Decreto Legislativo n.° 276 y no por servicios, por lo que informan que el Contrato de Servicio N° 012-2018- D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad, llegando a laborar del 12 de enero al 23 de octubre de 2018. 3) Respecto a las labores realizadas por la Administradora Regional, en la Municipalidad Distrital de Pangoa del 2 de enero del 2012 al 31 de diciembre de 2013, por lo que mediante oficio n.° 000267-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la citada Municipalidad, obteniendo como respuesta de esta Municipalidad mediante oficio n.° 115-2023-GM/MDP de 20 de marzo de 2023, donde adjunta el informe n.° 280-2023-ORH-GAF-MDP de 20 de marzo de 2023, el mismo que señala lo siguiente: "1. NO SE ENCUENTRA COPIA O DOCUMENTO DE CARGO DEL CERTIFICADO DE TRABAJO EXPEDIDO A LA SRA. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, EN EL CARGO DE SUBGERENTE DE ABASTECIMIENTO DEL PERIODO 02 DE ENERO DEL 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013. 2. NO SE ENCUENTRA DENTRO DEL ACERVO DOCUMENTARIO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 007-2023-MDP-OA/CAS. 3. NO SE ENCUENTRA COPIA O DOCUMENTO DE CARGO DEL CERTIFICADO DE TRABAJO EXPEDIDO A LA SRA. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, EN EL CARGO DE SUBGERENTE DE ABASTECIMIENTO DEL PERIODO 02 DE ENERO DEL 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012. 4. NO SE ENCUENTRA DENTRO DEL ACERVO DOCUMENTARIO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 004-2012-MDP-OA/CAS. Por tanto, cabe informar que los documentos de: CERTIFICADOS Y CONTRATOS CAS, emitidos a nombre Sra. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, figuran que fueron firmados desde el periodo 2012 al 2013 por el Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAS y la Resolución de Alcaldía N° 1247-2014-A/MDP (Cese del Puesto de Gerente Municipal al Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAS), no existiendo un vínculo laboral anterior; Así como también se encontró la diferencia de las firmas presentadas en el Certificado y contrato de la Sra. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, no coinciden con la firma y el sello del Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAS (Encargado de la Gerencia Municipal en ese entonces). Asimismo, se informa que, se halló la Resolución de Alcaldía N° 943-2012-A/MDP donde se designa al Sr. CPC. Eduardo Sandoval Bravo como Gerente Municipal; también se ubicó la Resolución de Alcaldía N° 949-2012-A/MDP donde se designa al Sr. ROLANDO EFRAIN ROJAS YARANGA como Gerente Municipal quien laboro hasta el 25 de febrero del 2013, tal como se registra en el T-REGISTRO/PDT del sistema de la SUNAT (Sistema donde se registra el alta y baja de los trabajadores)." (SIC), Por lo que, en mérito a lo señalado por la Municipalidad Distrital de Pangoa, se solicitó información al Abg. Alfred Alexander Ortiz Gaspar, mediante oficio n.° 000372-2023-CG/OC5341 de 10 de abril de 2023, sobre lo antes mencionado, solicitud que fue atendida mediante carta n.° 0001-2023-RC/AAOG de 24 de abril de 2023, en el que se señala lo siguiente: "(...) en relación al documento que se indica en la referencia, y teniendo en consideración que he trabajado como Gerente Municipal del Distrito de Pangoa desde el 06/06/2014 hasta el 30/12/2014 (...) En ese sentido, tengo a bien de negar mi participación en la emisión de dichos documentos que aparentemente son falsos.", En consecuencia se Observa que el ex Gerente Municipal no reconoce la emisión de los certificados de trabajo y la firma en los Contratos Administrativos de Servicios n° 007-2013-MDP-OA/CAS y 004-2012-MDP-OA/CAS; más aún, no ha sido funcionario en los periodos de emisión de los contratos y certificados. 4) Con Oficio n.° 000268-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la Municipalidad Distrital





Gobierno Regional de Junín



de Chilca, en el que se solicita "tenga a bien informar sobre la autenticidad de los siguientes documentos: 1. Constancia emitida por el Gerente Municipal de 31 de diciembre de 2014 2. Contrato administrativo de Servicios N° 023-2014-MDCH-A/CAS de 2 de enero de 2014.", solicitud que fue respondida con oficio n.° 049-23-GM/MDCH recepcionado el 22 de mayo de 2023, donde adjunta el informe n.° 319-2023-MDCH/GA/SGP de 31 de marzo de 2023, el mismo que señala lo siguiente: "01. Constancia emitida por el Gerente Municipal de 31 de diciembre de 2014 RESPUESTA: Revisado el Archivo de la Sub Gerencia de Personal no existe ningún certificado de fecha 31 de diciembre del 2014 a nombre de la Srta. QUISPE SALAS MARIANELA LIZ. 02. Contrato Administrativo de Servicios N° 023-2014-MDCH-A/CAS de 02 de enero de 2014. RESPUESTA: Habiéndose revisado el archivo que obra en la Sub Gerencia de Personal no se ha ubicado el Contrato en referencia que tiene firma del Mg. César Muñico Vilchez. Sin embargo, revisado los contratos del periodo solicitado, se verifica que los contratos CAS de esa época lo firmaba el Gerente de Administración y No el Gerente Municipal., se adjunta copia.", respecto, del Contrato Administrativo de Servicios n.° 022-2014-GA/MDCH de 11 de febrero de 2014, alcanzado por la Municipalidad Distrital de Chilca, se observa que el Gerente de Administración era el Eco. Wilfredo Santiago Meza Moreno, designado con Resolución de Alcaldía n.° 347-2012-MDCH/A y no la CPC. Marianela Liz Quispe Salas. Asimismo, en el primer párrafo del Contrato Administrativo de Servicios n.° 023-2014-MDCH-A/CAS de 02 de enero de 2014, señalan lo siguiente: "(...) de una parte LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA (...) representado por el Gerente Municipal Mg. Cesar Muñico Vilchez, identificado don DNI N° 43123920; (...)"; sin embargo, el número de DNI consignado pertenece a otra persona que vive en el departamento de la Libertad; además, la firma consignada en el citado documento y en el certificado de fecha 31 de diciembre del 2014, difieren de la firma registrada en RENIEC por el señor Florentino Cesar Muñico Vilchez. En ese sentido se observa que doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, con el fin de obtener la condición de Directora Regional de Administración Financiera del Gobierno Regional Junín, que actualmente ostenta, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respecto a "**las demás que señala la ley**", esto en virtud a que al presentar estos documentos presuntamente falsos y/o adulterados, documentos que habrían permitido su vínculo laboral con la entidad, por lo que este despacho entiende que habría contravenido el Artículo 6° del código de ética<sup>6</sup>, respecto a los principios de la Función pública que son el de: **Probidad.**- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...) puesto que de acuerdo a los párrafos precedentes que acogen los hechos imputados, este despacho tiene el criterio que se habría contravenido este principio puesto que actualmente mantiene vínculo laboral con la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, entendiéndose así que habría actuado de forma contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio; **Idoneidad.** - Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones, entonces se entiende que habría contravenido este principio dado que al presentar documentos presuntamente falsos y/o adulterados, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta sería reprochable y le habría servido para acceder y mantenerse en el puesto que ostenta; Y el de **Veracidad.** - Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)", ya que este principio exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las

<sup>6</sup> Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815





Gobierno Regional de Junín



relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus funciones frente a la administración pública y la ciudadanía, por lo que al haber obtenido laborar en la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, habría transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal. Además, se advierte que la citada funcionaria presentó una declaración jurada de veracidad de documentos, sobre los documentos adjuntados en su legajo personal, por lo que esto podría reafirmar la imputación en contra de doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**.

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA**, ya que: “De la revisión efectuada al legajo personal del ingeniero Billy Omar León Alanya, se observa que la Resolución de Alcaldía n.º 032-20-MDC/A de 02 de enero de 2003, emitido por la Municipalidad Distrital de Chacas, utiliza normativa emitida el año 2014, es decir existe incoherencia entre el contenido del documento y las normas que la sustentan; asimismo, de la citada resolución y de la Resolución de Alcaldía n.º 032-2002-A/MDC de 02 de enero de 2001, la firma de los Alcaldes difieren de la firma registrada en RENIEC. Ante ello, se requirió información a la Municipalidad Provincial de Asunción (distrito de Chacas), mediante oficio n.º 000379-2023-CG/OC5341 de 12 de abril de 2023, pedido que fue atendido a través del oficio n.º 0116-2023-MPA/A. de 17 de abril de 2023, indicando lo siguiente: “(...) en atención al documento de la referencia, informo que, realizada la búsqueda exhaustiva en el acervo documentario de la Municipalidad Provincial de Asunción, no se ha hallado ninguna de las resoluciones a las que hace referencia.”, Ante ello se observa, que la Resolución de Alcaldía n.º 032-20-MDC/A de 02 de enero de 2003, el su primer párrafo señala lo siguiente: “Que, el artículo 263º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sobre ingreso de los servidores de confianza, menciona que: “El Servidor Civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos de conocimientos y experiencia y están sujeta a periodo de prueba (...) En ningún caso se genera derecho alguno de permanencia en el puesto o en la entidad. Los actos que se hayan producido no son nulos ni anulables, por el solo mérito de su designación. El servidor de confianza designado por el órgano competente desempeña sus funciones en el órgano o unidad orgánica respectiva y reporta al jefe del órgano o unidad orgánica que lo solicitó.”, Al respecto, la Ley n.º 30057 Ley del Servicio Civil, fue publicada en el diario oficial el peruano el 4 de julio de 2013, en base a ello recién el 13 de junio de 2014 se publica su reglamento (...)En consecuencia se observa que el documento no puede haber sido emitido utilizando una normativa que se ha publicado once (11) años después, con lo cual se advierte que el mismo sería carente de veracidad. Asimismo, la Resolución de Alcaldía n.º 032-2002-A/MDC de 02 de enero de 2001, presenta incoherencias, puesto que la numeración de la citada resolución corresponde al año 2002 y no 2001; de igual forma, en la parte considerativa señala lo siguiente: “(...) Que, mediante RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 003-2020-A/MDC, de fecha 02 de enero de 2002, se designó al señor: BILLY OMAR LEÓN ALANYA, en la carga de confianza de la SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL de la Municipalidad Distrital de Chacas” (SIC) y en la parte resolutive indica lo siguiente: “ARTÍCULO PRIMERO: DAR POR CONCLUIDA la designación del señor BILLY OMAR LEÓN ALANYA a partir de la fecha 02 de enero del 2001 en el cargo de confianza (...)”, observándose que le designan el año 2002 y concluyen su designación el año 2001, entre otros elementos que advierten indicios de falsedad o adulteración. En ese sentido se observa que don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA**, con el fin de obtener la condición de Gerente de Supervisión y Liquidación del Gobierno Regional Junín, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respecto a “las demás que señala la ley”, esto en virtud a que al presentar estos documentos presuntamente falsos y/o adulterados, documentos que habrían





Gobierno Regional de Junín



permitido su vínculo laboral con la entidad, por lo que este despacho entiende que habría contravenido el Artículo 6° del código de ética<sup>7</sup>, respecto a los principios de la Función pública que son el de: **Probidad.**- *Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...) puesto que de acuerdo a los párrafos precedentes que acogen los hechos imputados, este despacho tiene el criterio que se habría contravenido este principio puesto que actualmente mantiene vínculo laboral con la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados,* entendiéndose así que habría actuado de forma contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio; **Idoneidad.** - *Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones, entonces se entiende que habría contravenido este principio dado que al presentar documentos presuntamente falsos y/o adulterados, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta sería reprochable y le habría servido para acceder y mantenerse en el puesto que ostenta; Y el de Veracidad. - *Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)*, ya que este principio exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus funciones frente a la administración pública y la ciudadanía, por lo que al haber obtenido laborar en la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, habría transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal. Además, se advierte que la citada funcionaria presentó una declaración jurada de veracidad de documentos, sobre los documentos adjuntados en su legajo personal, por lo que esto podría reafirmar la imputación en contra de don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA**.*

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a don **FRANK GONZALES QUISPE**, ya que: De la revisión efectuada al legajo personal del ingeniero Frank Gonzales Quispe, se observa que la 1) Resolución de Alcaldía n.° 002-2019-A/MDV de 2 de enero de 2019, 2) el certificado de trabajo de 3 de marzo de 2019 y el 3) certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, habrían sido emitidas por el alcalde de la Municipalidad Distrital de Viques que contiene la misma firma escaneada (...) Asimismo, de la revisión de los dos (2) certificados de trabajo de 3 de marzo de 2019 y de 14 de octubre de 2019, se observa que lleva impreso el nombre del año 2021, es decir "Año del bicentenario: 200 años de independencia"; sin embargo, los certificados fueron emitidos el año 2019, es decir consignaron información que no existía para las fechas de su emisión, puesto que el año 2021 recién lo nombraron como: "Año del bicentenario: 200 años de independencia" el 7 de enero del 2021, por lo que se observa elementos que denotan su carencia de veracidad, por lo que se requirió información a la Municipalidad Distrital de Viques, mediante oficio n.° 000542-2023-CG/OC5341 de 8 de mayo de 2023, bajo el siguiente detalle: "(...) se solicita tenga a bien informar, si la Resolución de Alcaldía n.° 002-2019-A/MDV de 2 de enero de 2019, el certificado de trabajo de 3 de marzo de 2019 y certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, adjuntos al presente, han sido emitidos por la Municipalidad Distrital de Viques. Asimismo, de ser válidos los documentos adjuntos, remitir tres (3) copias fedateadas de los citados documentos y de igual forma remita copia fedateada del documento con el cual designaron y/o contrataron al señor Frank Gonzales Quispe como responsable de

<sup>7</sup> Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815





Gobierno Regional de Junín



la Unidad Formuladora.”, pedido que es atendido, de forma incompleta por el señor Ronald R. Sapaico Ñavez, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Viques, a través del oficio n.º 093-2023-A/MDV de 17 de abril de 2023, alcanzando solamente copia de la Resolución de Alcaldía n.º 002-2019- A/MDV, sin pronunciarse ni remitir información respecto a los certificados de trabajo de 3 de marzo de 2019 y certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, y el documento con el cual designaron y/o contrataron al señor Frank Gonzales Quispe como responsable de la Unidad Formuladora. Además se observa que hay traslape de periodos laborados, entre el “certificado de trabajo” de 14 de octubre de 2019, emitido por la Municipalidad Distrital de Viques que indica que desempeñó el cargo de “Responsable de Unidad Formuladora, desde el 2 de enero de 2019 hasta el 14 de octubre de 2019, y el Contrato de consultoría para la formulación del estudio de pre inversión a nivel perfil de inversión N° 003-2019-AL/MDP de 11 de marzo de 2019 emitido por la Municipalidad Distrital de Palcamayo-Tarma, el cual indica como plazo de ejecución 30 días calendarios el mismo que se contabiliza desde el día siguiente de la firma del contrato es decir se efectuó los servicios desde el 12 de marzo de 2019 hasta el 10 de abril de 2019. En ese sentido se observa que don **FRANK GONZALES QUISPE**, con el fin de obtener la condición de Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín, que actualmente ostenta, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respecto a *“las demás que señala la ley”*, esto en virtud a que al presentar estos documentos presuntamente falsos y/o adulterados, documentos que habrían permitido su vínculo laboral con la entidad, por lo que este despacho entiende que habría contravenido el Artículo 6º del código de ética<sup>8</sup>, respecto a los principios de la Función pública que son el de: **Probidad.**- *Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...)* puesto que de acuerdo a los párrafos precedentes que acogen los hechos imputados, este despacho tiene el criterio que se habría contravenido este principio puesto que actualmente mantiene vínculo laboral con la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, entendiéndose así que habría actuado de forma contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio; **Idoneidad.** - *Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones,* entonces se entiende que habría contravenido este principio dado que al presentar documentos presuntamente falsos y/o adulterados, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta sería reprochable y le habría servido para acceder y mantenerse en el puesto que ostenta; Y el de **Veracidad.** - *Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)*, ya que este principio exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus funciones frente a la administración pública y la ciudadanía, por lo que al haber obtenido laborar en la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, habría transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal. Además, se advierte que la citada funcionaria presentó una declaración jurada de veracidad de documentos, sobre los documentos adjuntados en su legajo personal, por lo que esto podría reafirmar la imputación en contra de don **FRANK GONZALES QUISPE**.



#### V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

<sup>8</sup> Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815



Gobierno Regional de Junín



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

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

- Memorando N° 672-2024-GRJ/GGR.
- Memorando N° 669-2024-GRJ/GGR.
- Memorando N° 861-2023-GRJ/ORAF/ORH.
- Informe de Acción de Oficio Posterior N° 008-2023-OCI/5341-AOP: "Funcionarios del Gobierno Regional Junín presentaron documentos presuntamente falsos y/o adulterados en su legajo personal, para sustentar experiencia laboral".

## VI. ANÁLISIS DEL CASO

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

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

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

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el Expediente N° 41-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas





Gobierno Regional de Junín



idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

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

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del procesado, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

## VII. GRADUACION DE LA SANCION

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

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

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

### **Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa**

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





Gobierno Regional de Junín



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

De modo que las autoridades del PAD deben presumir que los servidores o ex servidores civiles han actuado conforme a sus deberes, en tanto no cuente con evidencias que demuestren lo contrario. Respecto a la potestad disciplinaria de la administración pública, se debe señalar que existen principios constitucionales del ius puniendi del Estado que son aplicables en materia disciplinaria, los mismos que establecen límites al ejercicio del mismo; y, en consecuencia, establecen garantías para los presuntos infractores.

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

(...) toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario, Es decir, ninguna personal puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas (...).

En relación a los alcances de dicho principio, Morón Urbina señala lo siguiente:

(...) cubre al imputado durante el procedimiento sancionador, y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante el acto administrativo final del procedimiento. La presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos esos elementos formando convicción.



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

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

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

Que, por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometidas, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones



Gobierno Regional de Junín



en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIRTTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021; que refiere que: *“Si bien en razón de la apreciación y percepción que los órganos sancionadores tengan sobre la gravedad de los hechos, existe en estos cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo; (...) de manera que dicha discrecionalidad no se convierta en arbitrariedad (...) A partir de lo expuesto, se resalta que la aplicación de las sanciones no necesariamente es correlativa ni automática, vale decir, no se ha previsto que ante la comisión de una falta deba imponerse directamente y sin mayor análisis una determinada sanción, sino que las entidades de acuerdo a las circunstancias de cada caso, deben evaluar la sanción a imponer teniendo en cuenta los criterios de graduación, de manera que la sanción finalmente impuesta sea razonable y guarde proporción con la gravedad de la falta cometida (...) Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”.*

En consecuencia, doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** en su condición de Directora Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional Junín al momento de los hechos, cometió una falta grave ya que: “(...) de la revisión efectuada a su legajo personal que contiene ciento veinte (120) folios, se observa que: 1) Existe el Contrato de Servicios Personales N° 012-2023-GM/MPH de 06 de enero de 2020 y el Contrato de Servicios personales N° 017-2019-GM/MPH de 15 de enero de 2019, ambos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, por lo que se requirió información a dicha municipalidad, la cual respondió mediante oficio N° 117-2023-GM/MPH, donde se adjunta el Informe N° 305-2023-SGRH-GAF/MPH de 27 de marzo de 2023, evidenciándose así que el Contrato de Servicios Personales N° 017-2019-GM/MPH, fue adulterado en su contenido, puesto que el documento remitido por la Municipalidad Provincial de Huancavelica, señala que el cargo desempeñado fue de Sub Gerente de Seguridad Vecinal y Seguridad Ciudadana, en el plazo del contrato a partir del 25 de febrero de 2019 y concluye el 25 de mayo de 2019; sin embargo, en el contrato que alcanzó la funcionaria en su legajo personal, señala el cargo de Gerente de Desarrollo Económico y el plazo del contrato a partir del 15 de enero de 2019 y concluye el 31 de diciembre de 2019. Así mismo, el Contrato de Servicios Personales N° 12-2020-GM/MPH de 6 de enero de 2020, no existiría según lo informado, (...) más aún, el Gerente Municipal que afirma dicho contrato no era el que se encontraba en ejercicio de funciones a la fecha de su emisión, pero cabe señalar que mediante Oficio N° 182-2023-GRJ/ORAF/ORH de 23 de mayo de 2023, el Sub director de Recursos Humanos, alcanza el reporte N° 43-2023-GRJ/ORAF, el cual señala: “Mediante el presente me dirijo a usted y a la vez remitir los documentos de la referencia que por error involuntario se consideraron contratos que no debieron enviarse a su despacho, debiendo ser estos documentos que estoy enviando los cuales se tendrían que validar para el cumplimiento de idoneidad en el Puesto”; al respecto, de la información alcanzada se observa que la copia del Contrato de Servicios Personales N° 017- 2019-GM/MPH es acorde a lo remitido por la Municipalidad Provincial de Huancavelica, pero cabe mencionar que respecto al Contrato de Servicios Personales N° 12-2020-GM/MPH de 6 de enero de 2020, no se ha realizado algún tipo de subsanación. 2) Existe el Contrato de Servicios n.° 012-2018-D-HD-HVCA/DG el cual señala experiencia del 12 de enero del 2018 al 31 de diciembre de 2018, por lo que través del oficio n.° 000266-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la Dirección Regional de Salud Huancavelica, a fin del informar del Contrato de Servicios n.° 012-2018-D-HD-





Gobierno Regional de Junín



HVCA/DG, obteniendo respuesta mediante el oficio n.º 725- 2023/GOB.REG.HVCA /GRDS-DIRESA de 10 de abril de 2023, el cual adjunta el informe n.º 156-2023/ GOB.REG.HVCA /DIRESA/HDH/OA-ASNE/ryrv de 28 de marzo de 2023, en el que se comunica que: "PRIMERO. Al respecto, sobre contrato en controversia, se adjunta copia fedateada de Resolución Directoral N° 012-2018-D-HD-HVCA/DG con actuado sobre designación de función en el cargo de confianza F-2 con actuados a partir del 12 de enero del 2018 a QUISPE SALAS Marianela Liz como Jefa de la Unidad de Abastecimiento del Hospital Departamental de Huancavelica bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, que evidencia que el Contrato de Servicio N° 012-2018-D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad. SEGUNDO. - Asimismo, para un mejor esclarecimiento y transparencia acorde al literal a) del art. 15 de la Ley N° 27785, se adjunta copia fedateada de Resolución Directoral N° 505-2019-D-HD-HVCA/DG haciendo mención de manera clara el periodo que laboró comprendido de 12 de enero hasta el 23 de octubre del 2018 (artículo 2), concluyendo que el tiempo estimado de labor de la servidora fue solo hasta el 23 de octubre del 2018." Informe de Acción de Oficio Posterior N° 008-2023-OCI/5341-AOP 6 de 15 Al respecto, se observa que la funcionaria realizó labores al amparo del Decreto Legislativo n.º 276 y no por servicios, por lo que informan que el Contrato de Servicio N° 012-2018- D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad, llegando a laborar del 12 de enero al 23 de octubre de 2018, Evidenciándose que la funcionaria realizó labores al amparo del Decreto Legislativo n.º 276 y no por servicios, por lo que informan que el Contrato de Servicio N° 012-2018- D-HD-HVCA/DG no existió y no fue emitido por la entidad, llegando a laborar del 12 de enero al 23 de octubre de 2018. 3) Respecto a las labores realizadas por la Administradora Regional, en la Municipalidad Distrital de Pangoa del 2 de enero del 2012 al 31 de diciembre de 2013, por lo que mediante oficio n.º 000267-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la citada Municipalidad, obteniendo como respuesta de esta Municipalidad mediante oficio n.º 115-2023-GM/MDP de 20 de marzo de 2023, donde adjunta el informe n.º 280-2023-ORH-GAF-MDP de 20 de marzo de 2023, el mismo que señala lo siguiente: "1. NO SE ENCUENTRA COPIA O DOCUMENTO DE CARGO DEL CERTIFICADO DE TRABAJO EXPEDIDO A LA SRA. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, EN EL CARGO DE SUBGERENTE DE ABASTECIMIENTO DEL PERIODO 02 DE ENERO DEL 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013. 2. NO SE ENCUENTRA DENTRO DEL ACERVO DOCUMENTARIO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 007-2023-MDP-OA/CAS. 3. NO SE ENCUENTRA COPIA O DOCUMENTO DE CARGO DEL CERTIFICADO DE TRABAJO EXPEDIDO A LA SRA. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, EN EL CARGO DE SUBGERENTE DE ABASTECIMIENTO DEL PERIODO 02 DE ENERO DEL 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012. 4. NO SE ENCUENTRA DENTRO DEL ACERVO DOCUMENTARIO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 004-2012-MDP-OA/CAS. Por tanto, cabe informar que los documentos de: CERTIFICADOS Y CONTRATOS CAS, emitidos a nombre Sra. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, figuran que fueron firmados desde el periodo 2012 al 2013 por el Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAS y la Resolución de Alcaldía N° 1247-2014-A/MDP (Cese del Puesto de Gerente Municipal al Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAS), no existiendo un vínculo laboral anterior; Así como también se encontró la diferencia de las firmas presentadas en el Certificado y contrato de la Sra. MARIANELA LIZ QUISPE SALAS, no coinciden con la firma y el sello del Abog. ALFRED ALEXANDER ORTIZ GASPAS (Encargado de la Gerencia Municipal en ese entonces). Asimismo, se informa que, se halló la Resolución de Alcaldía N° 943-2012-A/MDP donde se designa al Sr. CPC. Eduardo Sandoval Bravo como Gerente Municipal; también se ubicó la Resolución de Alcaldía N° 949-2012-A/MDP donde se designa al Sr. ROLANDO EFRAIN ROJAS YARANGA como Gerente Municipal quien laboro hasta el 25 de febrero del 2013, tal como se registra en el T-REGISTRO/PDT del sistema de la SUNAT





Gobierno Regional de Junín



(Sistema donde se registra el alta y baja de los trabajadores).” (SIC), Por lo que, en mérito a lo señalado por la Municipalidad Distrital de Pangoa, se solicitó información al Abg. Alfred Alexander Ortiz Gaspar, mediante oficio n.º 000372-2023-CG/OC5341 de 10 de abril de 2023, sobre lo antes mencionado, solicitud que fue atendida mediante carta n.º 0001-2023-RC/AAOG de 24 de abril de 2023, en el que se señala lo siguiente: “(...) en relación al documento que se indica en la referencia, y teniendo en consideración que he trabajado como Gerente Municipal del Distrito de Pangoa desde el 06/06/2014 hasta el 30/12/2014 (...) En ese sentido, tengo a bien de negar mi participación en la emisión de dichos documentos que aparentemente son falsos.”, En consecuencia se observa que el ex Gerente Municipal no reconoce la emisión de los certificados de trabajo y la firma en los Contratos Administrativos de Servicios n.º 007- 2013-MDP-OA/CAS y 004-2012-MDP-OA/CAS; más aún, no ha sido funcionario en los periodos de emisión de los contratos y certificados. 4) Con Oficio n.º 000268-2023-CG/OC5341 de 15 de marzo de 2023, se solicitó información a la Municipalidad Distrital de Chilca, en el que se solicita “tenga a bien informar sobre la autenticidad de los siguientes documentos: 1. Constancia emitida por el Gerente Municipal de 31 de diciembre de 2014 2. Contrato administrativo de Servicios N.º 023-2014-MDCH-A/CAS de 2 de enero de 2014.”, solicitud que fue respondida con oficio n.º 049-23-GM/MDCH recepcionado el 22 de mayo de 2023, donde adjunta el informe n.º 319-2023-MDCH/GA/SGP de 31 de marzo de 2023, el mismo que señala lo siguiente: “01. Constancia emitida por el Gerente Municipal de 31 de diciembre de 2014 RESPUESTA: Revisado el Archivo de la Sub Gerencia de Personal no existe ningún certificado de fecha 31 de diciembre del 2014 a nombre de la Srta. QUISPE SALAS MARIANELA LIZ. 02. Contrato Administrativo de Servicios N.º 023-2014-MDCH-A/CAS de 02 de enero de 2014. RESPUESTA: Habiéndose revisado el archivo que obra en la Sub Gerencia de Personal no se ha ubicado el Contrato en referencia que tiene firma del Mg. César Muñico Vilchez. Sin embargo, revisado los contratos del periodo solicitado, se verifica que los contratos CAS de esa época lo firmaba el Gerente de Administración y No el Gerente Municipal., se adjunta copia.”, respecto, del Contrato Administrativo de Servicios n.º 022-2014-GA/MDCH de 11 de febrero de 2014, alcanzado por la Municipalidad Distrital de Chilca, se observa que el Gerente de Administración era el Eco. Wilfredo Santiago Meza Moreno, designado con Resolución de Alcaldía n.º 347-2012-MDCH/A y no la CPC. Mariana Liz Quispe Salas. Asimismo, en el primer párrafo del Contrato Administrativo de Servicios n.º 023-2014- MDCH-A/CAS de 02 de enero de 2014, señalan lo siguiente: “(...) de una parte LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA (...) representado por el Gerente Municipal Mg. Cesar Muñico Vilchez, identificado don DNI N.º 43123920; (...); sin embargo, el número de DNI consignado pertenece a otra persona que vive en el departamento de la Libertad; además, la firma consignada en el citado documento y en el certificado de fecha 31 de diciembre del 2014, difieren de la firma registrada en RENIEC por el señor Florentino Cesar Muñico Vilchez. En ese sentido se observa que doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, con el fin de obtener la condición de Directora Regional de Administración Financiera del Gobierno Regional Junín, que actualmente ostenta, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respeto a **“las demás que señala la ley”**, esto en virtud a que al presentar estos documentos presuntamente falsos y/o adulterados, documentos que habrían permitido su vínculo laboral con la entidad, por lo que este despacho entiende que habría contravenido el Artículo 6º del código de ética<sup>9</sup>, respecto a los principios de la Función pública que son el de: **Probidad.- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.** (...) puesto que de acuerdo a los párrafos precedentes que acogen los hechos imputados, este despacho tiene el criterio que se habría contravenido este principio



<sup>9</sup> Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N.º 27815



Gobierno Regional de Junín



puesto que actualmente mantiene vínculo laboral con la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, entendiéndose así que habría actuado de forma contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio; **Idoneidad.** - *Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones, entonces se entiende que habría contravenido este principio dado que al presentar documentos presuntamente falsos y/o adulterados, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta sería reprochable y le habría servido para acceder y mantenerse en el puesto que ostenta; Y el de Veracidad.* - *Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)*, ya que este principio exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus funciones frente a la administración pública y la ciudadanía, por lo que al haber obtenido laborar en la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, habría transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal. Además, se advierte que la citada funcionaria presentó una declaración jurada de veracidad de documentos, sobre los documentos adjuntados en su legajo personal, por lo que esto podría reafirmar la imputación en contra de doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, como ya fue señalado en los párrafos precedentes, por lo que este despacho en mérito a discrecionalidad que posee, considera que de conformidad a los hechos que se imputan a doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** le correspondería la imposición de la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** de conformidad a los argumentos vertidos en los párrafos precedentes.



Así mismo, don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** en su condición de ex Sub gerente de Supervisión y Liquidación de Obras del Gobierno Regional Junín al momento de los hechos, cometió una falta grave ya que: “De la revisión efectuada al legajo personal del ingeniero Billy Omar León Alanya, se observa que la Resolución de Alcaldía n.º 032-20-MDC/A de 02 de enero de 2003, emitido por la Municipalidad Distrital de Chacas, utiliza normativa emitida el año 2014, es decir existe incoherencia entre el contenido del documento y las normas que la sustentan; asimismo, de la citada resolución y de la Resolución de Alcaldía n.º 032-2002-A/MDC de 02 de enero de 2001, la firma de los Alcaldes difieren de la firma registrada en RENIEC. Ante ello, se requirió información a la Municipalidad Provincial de Asunción (distrito de Chacas), mediante oficio n.º 000379-2023-CG/OC5341 de 12 de abril de 2023, pedido que fue atendido a través del oficio n.º 0116-2023-MPA/A. de 17 de abril de 2023, indicando lo siguiente: “(...) en atención al documento de la referencia, informo que, realizada la búsqueda exhaustiva en el acervo documentario de la Municipalidad Provincial de Asunción, no se ha hallado ninguna de las resoluciones a las que hace referencia.”, Ante ello se observa, que la Resolución de Alcaldía n.º 032-20-MDC/A de 02 de enero de 2003, el su primer párrafo señala lo siguiente: “Que, el artículo 263º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sobre ingreso de los servidores de confianza, menciona que: “El Servidor Civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos de conocimientos y experiencia y están sujeta a periodo de prueba (...) En ningún caso se genera derecho alguno de permanencia en el puesto o en la entidad. Los actos que se hayan producido no son nulos ni anulables, por el solo mérito de su designación. El servidor de confianza designado por el órgano competente desempeña sus funciones en el órgano o unidad orgánica respectiva y reporta al jefe del órgano o unidad orgánica que lo solicitó.”, Al respecto, la Ley n.º 30057 Ley del Servicio Civil, fue publicada en el



Gobierno Regional de Junín



diario oficial el peruano el 4 de julio de 2013, en base a ello recién el 13 de junio de 2014 se publica su reglamento (...) En consecuencia se observa que el documento no puede haber sido emitido utilizando una normativa que se ha publicado once (11) años después, con lo cual se advierte que el mismo sería carente de veracidad. Asimismo, la Resolución de Alcaldía n.º 032-2002-AMDC de 02 de enero de 2001, presenta incoherencias, puesto que la numeración de la citada resolución corresponde al año 2002 y no 2001; de igual forma, en la parte considerativa señala lo siguiente: "(...) Que, mediante RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 003-2020-AMDC, de fecha 02 de enero de 2002, se designó al señor: BILLY OMAR LEÓN ALANYA, en la carga de confianza de la SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL de la Municipalidad Distrital de Chacas" (SIC) y en la parte resolutive indica lo siguiente: "ARTÍCULO PRIMERO: DAR POR CONCLUIDA la designación del señor BILLY OMAR LEÓN ALANYA a partir de la fecha 02 de enero del 2001 en el cargo de confianza (...)", observándose que le designan el año 2002 y concluyen su designación el año 2001, entre otros elementos que advierten indicios de falsedad o adulteración. En ese sentido se observa que don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA**, con el fin de obtener la condición de Gerente de Supervisión y Liquidación del Gobierno Regional Junín, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respecto a "las demás que señala la ley", esto en virtud a que al presentar estos documentos presuntamente falsos y/o adulterados, documentos que habrían permitido su vínculo laboral con la entidad, por lo que este despacho entiende que habría contravenido el Artículo 6º del código de ética<sup>10</sup>, respecto a los principios de la Función pública que son el de: **Probidad.** - *Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...) puesto que de acuerdo a los párrafos precedentes que acogen los hechos imputados, este despacho tiene el criterio que se habría contravenido este principio puesto que actualmente mantiene vínculo laboral con la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, entendiéndose así que habría actuado de forma contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio; **Idoneidad.** - *Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones, entonces se entiende que habría contravenido este principio dado que al presentar documentos presuntamente falsos y/o adulterados, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta sería reprochable y le habría servido para acceder y mantenerse en el puesto que ostenta; Y el de **Veracidad.** - *Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)", ya que este principio exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus funciones frente a la administración pública y la ciudadanía, por lo que al haber obtenido laborar en la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, habría transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal. Además, se advierte que la citada funcionaria presentó una declaración jurada de veracidad de documentos, sobre los documentos adjuntados en su legajo personal, por lo que esto podría reafirmar la imputación en contra de don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA**, como ya fue señalado en los párrafos precedentes, por lo que este despacho en mérito a discrecionalidad que posee, considera que de conformidad a los hechos que se imputan a don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** le correspondería la imposición de la sanción de***



<sup>10</sup> Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815



Gobierno Regional de Junín



**AMONESTACIÓN ESCRITA** de conformidad a los argumentos vertidos en los párrafos precedentes.

Y finalmente, don **FRANK GONZALES QUISPE** en su condición de Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín al momento de los hechos, cometió una falta grave ya que: "De la revisión efectuada al legajo personal del ingeniero Frank Gonzales Quispe, se observa que la 1) Resolución de Alcaldía n.º 002-2019-A/MDV de 2 de enero de 2019, 2) el certificado de trabajo de 3 de marzo de 2019 y el 3) certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, habrían sido emitidas por el alcalde de la Municipalidad Distrital de Viques que contiene la misma firma escaneada (...) Asimismo, de la revisión de los dos (2) certificados de trabajo de 3 de marzo de 2019 y de 14 de octubre de 2019, se observa que lleva impreso el nombre del año 2021, es decir "Año del bicentenario: 200 años de independencia"; sin embargo, los certificados fueron emitidos el año 2019, es decir consignaron información que no existía para las fechas de su emisión, puesto que el año 2021 recién lo nombraron como: "Año del bicentenario: 200 años de independencia" el 7 de enero del 2021, por lo que se observa elementos que denotan su carencia de veracidad, por lo que se requirió información a la Municipalidad Distrital de Viques, mediante oficio n.º 000542-2023-CG/OC5341 de 8 de mayo de 2023, bajo el siguiente detalle: "(...) se solicita tenga a bien informar, si la Resolución de Alcaldía n.º 002-2019-A/MDV de 2 de enero de 2019, el certificado de trabajo de 3 de marzo de 2019 y certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, adjuntos al presente, han sido emitidos por la Municipalidad Distrital de Viques. Asimismo, de ser válidos los documentos adjuntos, remitir tres (3) copias fedateadas de los citados documentos y de igual forma remita copia fedateada del documento con el cual designaron y/o contrataron al señor Frank Gonzales Quispe como responsable de la Unidad Formuladora.", pedido que es atendido, de forma incompleta por el señor Ronald R. Sapaico Ñavez, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Viques, a través del oficio n.º 093-2023-A/MDV de 17 de abril de 2023, alcanzando solamente copia de la Resolución de Alcaldía n.º 002-2019-A/MDV, sin pronunciarse ni remitir información respecto a los certificados de trabajo de 3 de marzo de 2019 y certificado de trabajo de 14 de octubre de 2019, y el documento con el cual designaron y/o contrataron al señor Frank Gonzales Quispe como responsable de la Unidad Formuladora. Además se observa que hay traslape de periodos laborados, entre el "certificado de trabajo" de 14 de octubre de 2019, emitido por la Municipalidad Distrital de Viques que indica que desempeñó el cargo de "Responsable de Unidad Formuladora, desde el 2 de enero de 2019 hasta el 14 de octubre de 2019, y el Contrato de consultoría para la formulación del estudio de pre inversión a nivel perfil de inversión N° 003-2019-AL/MDP de 11 de marzo de 2019 emitido por la Municipalidad Distrital de Palcamayo-Tarma, el cual indica como plazo de ejecución 30 días calendarios el mismo que se contabiliza desde el día siguiente de la firma del contrato es decir se efectuó los servicios desde el 12 de marzo de 2019 hasta el 10 de abril de 2019. En ese sentido se observa que don **FRANK GONZALES QUISPE**, con el fin de obtener la condición de Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín, que actualmente ostenta, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respecto a "**las demás que señala la ley**", esto en virtud a que al presentar estos documentos presuntamente falsos y/o adulterados, documentos que habrían permitido su vínculo laboral con la entidad, por lo que este despacho entiende que habría contravenido el Artículo 6º del código de ética<sup>11</sup>, respecto a los principios de la Función pública que son el de: **Probidad.- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.** (...) puesto que de acuerdo a los párrafos precedentes que acogen los hechos imputados, este despacho tiene el criterio que se



<sup>11</sup> Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815



Gobierno Regional de Junín



habría contravenido este principio puesto que actualmente mantiene vínculo laboral con la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, entendiéndose así que habría actuado de forma contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio; **Idoneidad.** - *Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones, entonces se entiende que habría contravenido este principio dado que al presentar documentos presuntamente falsos y/o adulterados, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta sería reprochable y le habría servido para acceder y mantenerse en el puesto que ostenta; Y el de **Veracidad.** - *Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)*”, ya que este principio exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus funciones frente a la administración pública y la ciudadanía, por lo que al haber obtenido laborar en la entidad bajo el influjo de documentos presuntamente falsos y/o adulterados, habría transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal. Además, se advierte que el citado funcionario presentó una declaración jurada de veracidad de documentos, sobre los documentos adjuntados en su legajo personal, por lo que esto podría reafirmar la imputación en contra de don **FRANK GONZALES QUISPE** como ya fue señalado en los párrafos precedentes, por lo que este despacho en mérito a discrecionalidad que posee, considera que de conformidad a los hechos que se imputan a don **FRANK GONZALES QUISPE** le correspondería la imposición de la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** de conformidad a los argumentos vertidos en los párrafos precedentes.*



Que, en suma, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal q) de la Ley N° 30057, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de “la negligencia en el desempeño de las funciones” se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87° y 91° de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103° y 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este **Órgano Sancionador no acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 09-2025-GRJ-ORAF/ORH con fecha 11 de abril del 2025; en concordancia con el art. 114 del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad.** Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso, la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor” (El subrayado es nuestro).

Que, de esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer;



Gobierno Regional de Junín



Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo";

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

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



Que, de presentar recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo, deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017- S1=RVIR/TSC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil", aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado reglamento;

#### VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada a: 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** en su condición de Directora Regional de Administración y Finanzas, a 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** en su condición de ex Sub gerente de Supervisión y Liquidación de Obras y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE** en su condición de Sub Gerente de Estudios, todos ellos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos corresponde aplicar la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** en el marco de lo establecido en el inciso a) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

#### IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN:

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

Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (01)



Gobierno Regional de Junín



año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 153-2024-GRJ-ORAF/ORH de fecha 20-05-2024, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de los investigados, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y siendo notificados con Constancia de Notificación de Resolución N° 253-2024-GRJ/SG, a doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 254-2024-GRJ/SG se notificó a Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** y con Constancia de Notificación de Resolución N° 255-2023-GRJ/SG se notificó a Don **FRANK GONZALES QUISPE**, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

#### X. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

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

- a) Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.
- 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 idem.

#### XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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

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





Gobierno Regional de Junín



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

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

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a: 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS** en su condición de Directora Regional de Administración y Finanzas, a 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** en su condición de ex Sub gerente de Supervisión y Liquidación de Obras y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE** en su condición de Sub Gerente de Estudios, del Gobierno Regional Junín; al momento de ocurrido los hechos materia del presente procedimiento administrativo, por la comisión de la falta tipificada en el literal q) **los demás que señala la ley del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.**

**ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER** que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la Sub Dirección de Recursos Humanos y a la Coordinación de Escalafón para ser insertada en el legajo personal de: 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE**.

**ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR** a través de la Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a: 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE**, en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.

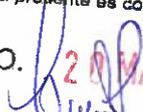
**ARTÍCULO CUARTO. - REMITIR**, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciada a 1) Doña **MARIANELA LIZ QUISPE SALAS**, 2) Don **BILLY OMAR LEÓN ALANYA** y 3) Don **FRANK GONZALES QUISPE**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 41-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.C.  
Archivo  
RTGM/EQR

  
Egon. ROY TOMÁS GONZALES MAYTA  
GERENTE GENERAL REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

HYO.  20 MAY 2025

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL