



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL ADMINISTRATIVA
N° 417 -2026-GR-JUNIN/ORAF**

Huancayo, 27 ABR 2026

**LA DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO
REGIONAL JUNÍN**

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 207-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 24 de abril del 2026, por el cual se recomienda la apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, emitido por el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín; y,

CONSIDERANDO:

Que, es política del Estado y del Gobierno Regional de Junín, adoptar las medidas correctivas a los actos administrativos irregulares que incurren los servidores civiles de la Administración Pública, a fin de moralizar y mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la sociedad, en el ámbito de su competencia;

Que, mediante Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecido un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidas en los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057, Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento Administrativo Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución N° 101-2015-SESRVIR/PE, la presente resolución se



ORAF	
DOC. N°	10473086
EXP. N°	3673215

estructura conforme a lo establecido en el Anexo D: Estructura del acto que inicia el PAD de la referida norma;

Que, mediante Reporte N° 52-2025-GRJ/ORAF/ORH-ADRA, de fecha 12 de agosto de 2025, mediante el cual se informa la recepción de notificaciones en el Sistema de Casilla Electrónica – SERVIR el día 12 de agosto del 2025 – entre otros la (Resolución N° 003427-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala):

Que, mediante la Resolución N° 003427-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 08 de agosto de 2025, mediante el cual se declara de oficio la PRESCRIPCIÓN de la potestad sancionadora disciplinaria del Gobierno Regional Junín, por el hecho imputado mediante Resolución Gerencia General Regional N° 000251-2023-GR-JUNIN/GG, del 19 de diciembre de 2023; en consecuencia, se REVOCA la Resolución Gerencia General Regional N° 0002251-2023-GR-JUNIN/GGR, del 19 de diciembre de 2023 y la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 470 -2024-GRJ/ORAF/ORH, del 19 de diciembre de 2024, emitidos por la Gerencia General Regional y de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, respectivamente; al haber prescrito el plazo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario;

Que, mediante el memorando N° 158-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 30 de enero de 2025, por el cual remite el Expediente Original N° 209-2023 en un total de 82 folios para su custodia y acciones., perteneciente al Servidor procesado JOSE LUIS MEDINA ALIAGA;

I. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	CÓNDICIÓN DE VÍNCULO LABORAL	DIRECCIÓN
1	ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ	20115540	SECRETARIO TÉCNICO Periodo 2022	DESIGNADO	CC.HH. YANAMA BLOCK "C" DPTO 302 - HUANCAYO

Que, del análisis preliminar, realizada la conjunto de documentos obrantes en el expediente disciplinario, se puede establecer que la persona antes determinada, es sujeto del procedimiento disciplinario, dado que ostentó la calidad de SERVIDOR PUBLICO y mantuvo vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejerció funciones públicas, al momento de los hechos, quien ocupó el cargo de Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinario del Gobierno Regional Junín, en el mes de diciembre del 2021, conformes de los documentos que sustentan el presente Informe de Precalificación;

La individualización del imputado, permite asegurar los siguientes aspectos de orden procesal:

- a) Que, el proceso disciplinario se centre contra una persona cierta y determinada y no contra personas ajenas a los hechos o eventuales homónimos.
- b) Que, se puedan solicitar y dictar si fuere el caso las medidas cautelares antes o durante el proceso disciplinario, así como las sanciones personales que correspondan conforme a la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil.
- c) Y finalmente, la debida individualización del imputado permite garantizar el derecho constitucional de defensa, que lo ampara como a todo sujeto que es pasible de ser investigado y/o procesado.

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA REALIZADA CON LA RESOLUCIÓN N° 003427-2025-SERVIR/TSC – PRIMERA SALA. LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:

Los hechos que configuran falta son los siguientes:

Que, mediante la Resolución N° 003427-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 08 de agosto de 2025, se declara de oficio la PRESCRIPCIÓN de la potestad sancionadora disciplinaria del Gobierno Regional Junín, por el hecho imputado mediante Resolución Gerencia General Regional N° 000251-2023-GR-JUNIN/GG, del 19 de diciembre de 2023; en consecuencia, se REVOCA la Resolución Gerencia General Regional N° 0002251-2023-GR-JUNIN/GGR, del 19 de diciembre de 2023 y la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 470 -2024-GRJ/ORAF/ORH, del 19 de diciembre de 2024, emitidos por la Gerencia General Regional y de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, respectivamente; al haber prescrito el plazo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario;

Que, al respecto, recordemos que el Tribunal Constitucional ha señalado que "La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario";

Que, en esa línea, el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y **uno (1) a partir de**



tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario;

Que, a partir de lo señalado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:

- i. **Para el inicio del procedimiento:** tres (3) años desde que se comente la falta Y un (1) año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
- ii. **Para la imposición de la sanción:** un (1) año calendario desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.

Que, en este punto, es importante precisar que, para el cómputo del plazo de prescripción de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, debe considerarse la naturaleza de la infracción o falta según sea el momento en que esta se consuma, ya sea que se trate de una infracción instantánea, continuada o permanente. Asimismo, si durante el plazo de tres (3) años la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, hubiese tomado conocimientos de la presunta conducta infractora, el plazo prescriptorio operará un (1) año calendario a partir de dicha toma de conocimiento. (Negritas nuestro);

Que, adicionalmente, debe precisarse que, conforme al Reglamento General de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con la **notificación** al servidor del acto de inicio del procedimiento. Es preciso acotar que el numeral 145.3 del artículo 145° de Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, precisan que el plazo expresado en meses o años es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto y además, este es contado de fecha a fecha concluyendo el día igual al del mes o año que inicio, completando el número de meses o años fijados para el lapso;

Que, en ese orden, de los actuados se tiene, que al impugnarse la sanción ante el servir por parte del servidor sancionado JOSE LUIS MEDINA ALIAGA, ha este se le ha imputado la conducta infractora el haber incurrido en presunta omisión de sus funciones como Director de Desarrollo Institucional y Tecnológica de la Información, luego de que: *la Oficina de Control de Personal emitiera reiterados reportes: 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, del 3 de junio de 2020; 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, del 19 de octubre de 2020; 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, del 3 de diciembre de 2020 y el reporte 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, del 28 de diciembre de 2021, en los que se informaba, de manera reiterada, sobre los problemas que se presentaban sobre: 1) Sistema de Control Inoperativo y 2) Que no se podían visualizar las marcaciones del mes de septiembre del 2014 hasta el 2021, dado que mediante el Reporte N° 1244-2021-GRJ-ORAF/ORH, del 29 de diciembre*





GOBIERNO REGIONAL JUNÍN



de 2021, se solicitó al impugnante solucionar el problema comunicado en los reportes en un plazo de setenta y dos (72) horas y emitir un informe, pero se advierte que recién con Memorando N° 094-2022-GRJ/GGR/ORDITI del 16 de mayo de 2022, el señor C.S.O., en su calidad de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información, informó que se procedió a la instalación de los datos históricos de marcaciones del reloj biométrico correspondiente a los años 2014-2020 al 2021 (hasta el mes de marzo), lo que evidencia una falta de interés y descuido a los problemas en el Sistema de Marco de Asistencias y con la data histórica de las marcaciones del 2014 al 2021, puesto que dicho problema se pudo solucionar en mayo de 2022. Respecto a la conducta detallada en el numeral 27 de la presente resolución, se aprecia que el impugnante se le imputo como la presunta falta de interés y descuido respecto los problemas en el Sistema de Marco de Asistencias y con la data histórica de las marcaciones del 2014 al 2021, puesto que dicho problema recién se pudo solucionar en mayo de 2022;

Que, sin embargo, al haberse imputado al impugnante la presunta comisión de una falta por omisión que se habría extendido en el tiempo (infracción permanente), el plazo de prescripción de los tres (3) años se computa desde el día que cesó la acción; salvo que, durante ese periodo, la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga sus veces, hubiese tomado conocimiento de la presunta conducta infractora, en cuyo caso el plazo prescriptorio operará un (1) año calendario a partir de dicha toma de conocimiento;

Que, en ese orden, de los documentos obrantes en el expediente administrativo, se aprecia que la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de la conducta atribuida al impugnante, mediante la siguiente documentación:

- i) **Reporte N° 60-2020-GRJ /ORAF/ORH/UC, del 3 de junio de 2020:** Mediante la cual la Unidad de Control de Personal informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad sobre los problemas con el sistema de control de asistencia, precisándose que está inoperativo desde el 15 de mayo de 2020 hasta la fecha, y que ello impide obtener la asistencia del personal que labora en la sede. Dicho documento fue recibido el 4 de junio de 2020.
- ii) **Reporte N° 113-2020-GRJ /ORAF/ORH/UC, del 19 de octubre de 2020:** Mediante la cual la Unidad de Control de Personal informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad que el Sistema de Control de Asistencia está inoperativo desde el 14 de octubre de 2020 hasta la fecha, y que ello impide obtener información sobre asistencia del personal que labora en la sede. Dicho documento fue recibido el 19 de octubre de 2020.
- iii) **Reporte N° 145-2020-GRJ /ORAF/ORH/UC, del 3 de diciembre de 2020:** Mediante la cual la Unidad de Control de Personal informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad que no se cuenta con el sistema biométrico





GOBIERNO REGIONAL JUNÍN



para el marco de asistencia de todo el personal de la Sede de la Entidad. Asimismo, se informó que tampoco se pudo visualizar las marcaciones de los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020. Dicho documento fue recibido el 3 de diciembre de 2020.

- iv) **Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, del 28 de diciembre de 2021:** Mediante la cual la Unidad de Control de Personal informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad lo siguiente: "(...) que, habiendo informado en reiteradas oportunidades sobre los problemas con el servidor donde se almacenan las marcaciones de los relojes biométricos esta Coordinación de Control de Personal reitera que a la fecha que no se puede visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín desde el mes de septiembre de 2014, hasta abril de 2021 generando incomodidad con los servidores que cesan y quienes solicitan el pago de sus beneficios sociales; asimismo no se podrá atender los requerimientos por parte de la Contraloría General que cada año lo solicitan". Dicho documento fue recibido el 28 de diciembre de 2021.
- v) **Reporte N° 1244-2021-GRJ/ORAF/ORH, del 29 de diciembre de 2021:** Mediante la cual la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad informó al impugnante, en su condición de Director de la Oficina Regional de Desarrollo Institucional y Tecnológica de la Información (ORDITI), lo siguiente: "(...) respecto a los problemas con el servidor donde se almacenan las marcaciones de los relojes biométricos, los cuales presentan problemas desde el año 2014 hasta abril del 2021, por lo cual su persona en 72 horas debe de solucionar los problemas y debe remitir el informe a este despacho, caso contrario se comunicará a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativo Disciplinario para que tome las acciones correspondientes".
- vi) **Memorando N° 094-2022-GRJ/GGR/ORDITI, del 16 de mayo de 2022:** Mediante el cual el señor C.S.O., en su condición de Director Regional de la Oficina Regional de Desarrollo Institucional y Tecnológica de la Información (e) de la Entidad, informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos lo siguiente: "(...) esta Dirección a través del personal informático ha procedido a la instalación del dato histórico de marcaciones del reloj biométrico correspondiente a los 2024-2020 y 2021 hasta el mes de marzo, al personal responsable de Control (Servidores; RV., M.R., Y Y.R.). Dicho documento fue recibido el 16 de mayo de 2022.

Que, de la revisión de la documentación antes detallada, se aprecia que la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de la conducta omisiva imputada, a través de diversos reportes reiterativos emitidos por la Unidad de Control de Personal. Específicamente, se aprecia que mediante el Reporte N° 195-2021-



GRJ/ORAF/ORH/CUC, recibido el 28 de diciembre de 2021, la Unidad de Control de Personal informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos sobre los problemas con el servidor donde se almacenan las marcaciones de los relojes biométrico, reiterándole que no era posible visualizar las marcaciones de todos los trabajadores de la entidad, por el periodo comprendido desde el mes de septiembre: de 2014 hasta abril de 2021. Estando a lo expuesto se puede concluir que el 28 de diciembre de 2021, la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de la conducta imputada a JOSE LUIS MEDINA ALIAGA;

Que, de lo anterior, se advierte que desde la toma de conocimiento de la Sub Dirección de Recursos Humanos (28 de diciembre de 2021) hasta la notificación del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario (20 de diciembre de 2023) ha transcurrido más de un (1) año para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario. Por lo que la Sala ha considerado que procedimiento disciplinario seguido contra JOSE LUIS MEDINA ALIAGA se ha configura el plazo de un (1) año de prescripción previsto en el artículo 94° de la Ley 30057;

III. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que el investigado **DON: ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ, EN SU CONDICIÓN DE SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**, al momento de los hechos (29 de diciembre del 2021), habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

<p>Artículo 85: literal d) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil</p>	<p>Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: d) "La Negligencia en el desempeño de sus funciones¹"</p>
--	--

Que, conforme a los párrafos precedentemente expuestos el servidor investigado habría incurrido en **NEGLIGENCIA** en el desempeño de sus funciones, tratándose de una falta por omisión, al *No haber emitido el Informe de Precalificación, ni*

¹ Si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, **inoportuna**, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.

haber realizado acción alguna, contra el servidor investigado JOSE LUIS MEDINA ALIAGA, quien fuera denunciado por incumplimiento de sus funciones el 29 de diciembre del 2021 ante la Sub Dirección de Recursos Humanos, ello dentro del plazo de un año como lo establece la Ley 30057 y su reglamento, permitiendo con ello se declare la prescripción en favor del citado servidor;

Que, los hechos expuestos, evidencian que el infractor ha transgredido sus funciones, sin tomar en consideración, lo estipulado en el **artículo 92. De la ley 30057 Ley del Servicio Civil; que determina (...) El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas.** (...), ocasionando con ello, de forma colateral, opere la prescripción de las responsabilidades administrativas que fueran denunciadas en favor del servidor denunciado;

Que, la conducta del servidor, se encontraría tipificada en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley General del Servicio Civil: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con **suspensión temporal o destitución**, previo proceso administrativo: **d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.**

Que, respecto a la falta tipificada descrita en el párrafo anterior, necesita obligatoriamente de la remisión a otra norma para su aplicación, sea de carácter nacional (Ley, Decreto Supremo, entre otros) o interno (Reglamento Interno de Trabajo, ROF, MOF, Estatuto, entre otros); la cual debe establecer funciones que puedan ser consideradas como negligentemente cumplidas; tal como lo señala el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC que establecen como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 15, 22,31,32,33,39,40,41 de dicha resolución;

Que, la conducta descrita colisionaría con las funciones y atribuciones establecidas en la **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC², en cuyo Artículo 8.1 literal determina con: d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas y f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse (...);**

IV. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD

Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del este estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual "pueden imponerse

² Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de La Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil.

sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso;

Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que las faltas de carácter disciplinario;

Que, en ese orden, Martínez Barroso en "Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales", prescribe que:

El deber de diligencia cumple una doble función: **positiva**, en cuanto garantía de una actividad conforme a determinadas reglas de comportamiento útil y eficaz (...), y **negativa**, en cuanto hipótesis necesaria para la verificación de la culpa negligencia. No existe un deber de trabajar independiente al de ser diligente, sino que la obligación del trabajador es conjuntamente la de trabajar con diligencia. El trabajo prestado sin la misma, hace incurrir al trabajador en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral.

4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA

Que, se le atribuye responsabilidad al procesado **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ, EN SU CONDICIÓN DE SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**, en razón que la Oficina de Control de Personal del Gobierno Regional Junín emitiera reiterados reportes: 60-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC del 3 de junio de 2020; 113-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, del 19 de octubre de 2020; 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC, del 3 de diciembre de 2020 y el reporte **195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, del 28 de diciembre de 2021**, en los que se informaba, de manera reiterada, a la Sub Dirección de Recursos Humanos, sobre los problemas que se presentaban sobre: 1) Sistema de Control Inoperativo y 2) Que no se podían visualizar las marcaciones del mes de septiembre del 2014 hasta el año 2021;

Que, la Sub Directora de Recursos Humanos Abog. Nohemí Esther León Vivas mediante el Reporte N° 1244-2021-GRJ-ORAF/ORH, del 29 de diciembre de 2021, solicitó al Ing. José Luis Medina Aliaga en su condición de Director Regional de ORDITI solucionar el problema comunicado en los reportes en un plazo de setenta y dos (72) horas y emitir un informe, *siendo que recién a través del memorando N° 094-2022-GRJ/GGR/ORDITI del 16 de mayo de 2022, el citado servidor en su calidad de Director de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información, informó que se procedió a la instalación de los datos históricos de marcaciones del reloj biométrico correspondiente a los años 2014-2020 al*



2021 (hasta el mes de marzo), lo que evidenció una falta de interés y descuido a los problemas en el Sistema de Marco de Asistencias y con la data histórica de las marcaciones del 2014 al 2021, puesto que dicho problema se pudo solucionar recién en el mes mayo de 2022. Respecto a la conducta detallada en el numeral 27 de la citada resolución del tribunal, se aprecia que el impugnante se le imputo como la presunta falta de interés y descuido respecto los problemas en el Sistema de Marco de Asistencias y con la data histórica de las marcaciones del 2014 al 2021, puesto que dicho problema recién se pudo solucionar en mayo de 2022;

Que, como ya era evidente la falta administrativa que venía cometiendo Ing. José Luis Medina Aliaga en su condición de Director Regional de ORDITI, la Sub Directora de Recursos Humanos Abog. Nohemí Esther León Vivas mediante el Reporte N° 653-2021-GRJ-ORAF/ORH, del 29 de diciembre de 2021, dispuso don: **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ, EN SU CONDICIÓN DE SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN** – Iniciar Proceso Administrativo Disciplinario, remitiendo para ello los reportes antes señalados, siendo recepcionado dicha disposición el 30 de diciembre del 2021;

Que, sin embargo, de los actuados no se observa que el servidor **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ** habría realizado acción alguna, dentro de sus funciones y competencias establecidas en el **artículo 92, de la ley 30057 Ley del Servicio Civil**; cual es el de haber **precalificado las presuntas faltas**, ni mucho menos las funciones y atribuciones establecidas concordantes con la **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, literal d) de haber efectuado la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas, ni haber emitido el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse;**

Que, su actuación omisiva trajo como consecuencia que la responsabilidad administrativa que le recaería a don José Luis Medina Aliaga, sea declarada prescrita, en razón que la **Oficina de Recursos Humanos de la Entidad**, había tomado conocimiento de la **presunta conducta infractora**, el 29 de diciembre del 2021, en cuyo caso el plazo prescriptorio operó un (1) año calendario a partir de dicha toma de conocimiento;

Que, en esa línea, podríamos sustentar que la conducta omisiva de **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ** generó que se produzca el resultado de la prescripción de la acción disciplinaria, toda vez que la Sub Dirección de Recursos Humanos del GRJ de forma oportuna le puso en conocimiento del. **Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, del 3 de diciembre de 2020 y el Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, del 28 de diciembre de 2021: Mediante la cual la Unidad de Control de Personal informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad lo siguiente: "(...) que, habiendo informado en reiteradas oportunidades sobre los problemas con el servidor donde se almacenan las**



marcaciones de los relojes biométricos esta Coordinación de Control de Personal reitera que a la fecha que no se puede visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín desde el mes de septiembre de 2014, hasta abril de 2021 generando incomodidad con los servidores que cesan y quienes solicitan el pago de sus beneficios sociales; asimismo no se podrá atender los requerimientos por parte de la Contraloría General que cada año lo solicitan". Mediante el memorando n° 653-2021-GRJ-ORAF/ORH de fecha 29 de diciembre del 2021 y recepcionada el 30 de diciembre de 2021; conforme se evidencia de la siguiente imagen:

MEMORANDO N° 653-2021-GRJ-ORAF/ORH

A : ABOG. ISAIAS A. CARDENAS MENDEZ
SECRETARIO TECNICO PAD

ASUNTO : INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO


REF. : REPORTE N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC
REPORTE N° 020-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC
REPORTE N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC

FECHA : HUANCAYO, 29 DE DICIEMBRE DEL 2021

Por medio del presente, se insta a **INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** a los responsables sobre el buen funcionamiento del servidor donde se almacena las marcaciones de los relojes biométricos; cabe indicar que como indica los documentos de referencia no se puede visualizar las marcaciones de los servidores de los años 2014.hasta 2020, por lo que no se puede remitir información requerida por la Oficina de Control Institucional y Contraloría General de la Republica.

Por lo cual solicito se inicie el Proceso Administrativo Disciplinario correspondiente a los responsables.

Atentamente,


Abog. NOEMI ESTHER LEÓN VIVAS
SUB DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

RECIBIDO
30 DIC 2021
Registro: 04
Hora: 09:25
Firma: 03

Que, en esa línea, se advierte que el investigado don: **ISAIAS ALBERTO CÁRDENAS MÈNDEZ**, vulnero el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo

disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario;

4.2 DE LA SUBSUNCIÓN DE LOS HECHOS A LA PRESUNTA FALTA DISCIPLINARIA

Que, respecto a la imputación de la presunta falta disciplinaria y la subsunción, se debe tener en cuenta lo previsto en el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la Ley de Procedimientos Administrativo — Ley N° 27444, donde se señala que por el Principio de Tipicidad sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. En consecuencia, por el Principio de Tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, se impone a la autoridad del procedimiento la obligación de realizar una operación de subsunción, dando así las razones por las que el hecho configura el supuesto previsto como falta, siendo lógico, que la descripción legal debe concordar con el hecho que se atribuye al servidor;

Que, asimismo se debe tener en cuenta lo señalado en el fundamento 22 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, donde se establece que los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación;

4.2.1 RESPECTO DE LA FALTA ADMINISTRATIVA IMPUTADA

Que, los hechos descritos como constitutivos de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida a la “negligencia en el desempeño de las funciones”, al haber vulnerado el artículo 92° de la misma ley que establece que: “el secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública”; y los literales d) y f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que establece como funciones del Secretario Técnico, la precalificación de los hechos y la emisión del informe con los resultados de dicha precalificación;



4.2.2 DE LA CONDUCTA ATRIBUIDA AL INPUTADO QUE CONFIGURA LA FALTA Y LOS HECHOS QUE LA CONFIGURAN

Que, se le viene reprochando la conducta omisiva de sus funciones, que ejerció don: **ISAIAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ** con el cual generó que se produzca el resultado de la prescripción de la acción disciplinaria, en favor de José Luis Medina Aliaga, toda vez que la Sub Dirección de Recursos Humanos del GRJ de forma oportuna le puso en conocimiento del. **Reporte N° 145-2020-GRJ /ORAF/ORH/UC, del 3 de diciembre de 2020 y el Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, del 28 de diciembre de 2021: Mediante la cual la Unidad de Control de Personal informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad lo siguiente: "(...) que, habiendo informado en reiteradas oportunidades sobre los problemas con el servidor donde se almacenan las marcaciones de los relojes biométricos esta Coordinación de Control de Personal reitera que a la fecha que no se puede visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín desde el mes de septiembre de 2014, hasta abril de 2021 generando incomodidad con los servidores que cesan y quienes solicitan el pago de sus beneficios sociales; asimismo no se podrá atender los requerimientos por parte de la Contraloría General que cada año lo solicitan". Mediante el memorando n° 653-2021-GRJ-ORAF/ORH de fecha 29 de diciembre del 2021 y recepcionada el 30 de diciembre de 2021; conforme se evidencia de la siguiente imagen:**



MEMORANDO N° 653-2021-GRJ-ORAF/ORH

A : ABOG. ISAIAS A. CÁRDENAS MÉNDEZ
SECRETARIO TÉCNICO PAD

ASUNTO : INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO


REF. : REPORTE N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC
REPORTE N° 020-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC
REPORTE N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/CUC

FECHA : HUANCAYO, 29 DE DICIEMBRE DEL 2021

Por medio del presente, se insta a **INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** a los responsables sobre el buen funcionamiento del servidor donde se almacena las marcaciones de los relojes biométricos; cabe indicar que como indica los documentos de referencia no se puede visualizar las marcaciones de los servidores de los años 2014.hasta 2020, por lo que no se puede remitir información requerida por la Oficina de Control Institucional y Contraloría General de la República.

Por lo cual solicito se inicie el Proceso Administrativo Disciplinario correspondiente a los responsables.

Atentamente,


Abog. NOEMI ESTHER LEÓN VIVAS
SUB DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

REVISAR
Eo. Apéndice

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
SECRETARÍA TÉCNICA DE LOS
PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS
30 DIC 2021
RECIBIDO
Registro: 012 Folio: 04
Hora: 12:25 Fecha: 30/12/21

Que, el investigado don: **ISAIAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ**, vulnero el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años

contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario;

Que, de los actuados no se observa que el servidor **ISAIAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ** habría realizado acción alguna, dentro de sus funciones y competencias establecidas en el **artículo 92, de la ley 30057 Ley del Servicio Civil; cual es el de haber precalificado las presuntas faltas, ni mucho menos las funciones y atribuciones establecidas concordantes con la *Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, literal d) de haber efectuado la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas, ni haber emitido el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse;***

4.2.3 CULPABILIDAD Y CAUSALIDAD

Que, los actos mencionados evidencian un desempeño negligente de las funciones asignadas a su cargo como Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, las cuales se encuentran descritas en el **artículo 92, de la ley 30057 Ley del Servicio Civil; cual es el de haber precalificado las presuntas faltas, ni mucho menos las funciones y atribuciones establecidas concordantes con la *Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, literal d) de haber efectuado la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas, ni haber emitido el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse;***

Que, con la conducta demostrada y los hechos descritos, se evidencia el desempeño negligente, por inobservar los plazos establecidos en el artículo 94° de la Ley N° 30057 que establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario;

Que, en esa línea, podríamos sustentar que la conducta omisiva de **ISAIAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ** generó que se produzca el resultado de la prescripción de la acción disciplinaria, en favor de Jose Luis Medina Aliaga, toda vez que la Sub Dirección de Recursos Humanos del GRJ de forma oportuna le puso en conocimiento del *Reporte N° 145-2020-GRJ/ORAF/ORH/UC, del 3 de diciembre de 2020 y el Reporte N° 195-2021-GRJ/ORAF/ORH/CUC, del 28 de diciembre de 2021: Mediante la cual la Unidad de Control de Personal informó a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Entidad lo siguiente: "(...) que, habiendo informado en reiteradas oportunidades sobre los problemas*



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN



con el servidor donde se almacenan las marcaciones de los relojes biométricos esta Coordinación de Control de Personal reitera que a la fecha que no se puede visualizar las marcaciones de todos los trabajadores del Gobierno Regional Junín desde el mes de septiembre de 2014, hasta abril de 2021 generando incomodidad con los servidores que cesan y quienes solicitan el pago de sus beneficios sociales; asimismo no se podrá atender los requerimientos por parte de la Contraloría General que cada año lo solicitan". Mediante el memorando n° 653-2021-GRJ-ORAF/ORH de fecha 29 de diciembre del 2021 y **recepcionada el 30 de diciembre de 2021;**

Que, sobre los hechos antes expuesto, debemos entender respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, que la Ley n.° 30057 - Ley de Servicio Civil, refiere que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al realizar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral. Asimismo, la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, indica en el literal d) del artículo 2, que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la nación es "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio";

Que, en ese orden, Martínez Barroso en "Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales" prescribe que:

"(...) El deber de diligencia cumple una doble función: positiva, en cuanto garantía de una actividad conforme a determinadas reglas de comportamiento útil y eficaz (...), y negativa, en cuanto hipótesis necesaria para la verificación de la culpa negligencia. No existe un deber de trabajar independiente al de ser diligente, sino que la obligación del trabajador es conjuntamente la de trabajar con diligencia. El trabajo prestado sin la misma, hace incurrir al trabajador en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral (...)"

Que, corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de sala plena 001-2019- Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente:

"(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.

Que, finalmente, se entiende que la conducta fue cometida, con conocimiento e intención por parte del investigado Isaías Alberto Cárdenas Méndez, en su calidad de Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarias , entendiéndose que por el cargo que desempeñaba tenía mayor deber de conocer y cumplir la normativa



con respecto a las labores que desempeña, ya que para la determinación de la sanción a las faltas la Ley n.° 30057 - Ley de Servicio Civil en el artículo 87 establece en el literal c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente;

V. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Que, por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico en uso de sus facultades prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería a don: Isaiás Alberto Cárdenas Méndez, en su calidad de Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, es la de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057³;

Que, la sanción que se opta por recomendar este despacho se basa en que el investigado, entendiéndose que por el cargo que desempeñaba tenía mayor deber de conocer y cumplir la normativa con respecto a las labores que desempeña, ya que para la determinación de la sanción a las faltas la Ley n.° 30057 - Ley de Servicio Civil en el artículo 87 establece en el literal c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente, en consecuencia, tenían capacidad de decisión frente acciones que puedan entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el estado, pero NO tuvo el cuidado debido ni previsión al momento de haber inobservado los plazos de prescripción que tiene la entidad a fin de iniciar los procedimientos disciplinarios, por las presuntas faltas que cometieran los servidores y cual le fueron puesto de conocimiento en el caso de don: José Luis Medina Aliaga el 30 de diciembre del 2021, a través del memorando n° 653-2021-GRJ-ORAF/ORH, empero hasta el 30 de diciembre del 2022, no realizó acción alguna y/o califico dicha denuncia;

Que, por lo tanto, se evidencia que la inacción en el impulso oportuno del procedimiento administrativo disciplinario habría generado la pérdida de la potestad sancionadora de la Entidad, lo que podría constituir presunta responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor Isaiás Alberto Cárdenas Méndez en su condición de Secretario Técnico-PAD, por incumplimiento de sus funciones establecidas en la normativa vigente;

³ Ley del Servicio Civil

VI. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 93°, numeral 93.1. Literal c) y el artículo 106° del reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el órgano que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el Órgano Instructor y para el caso de autos se detalla:

NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ	SECRETARIO TÉCNICO DEL PAD	SUB DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de los hechos, así como de lo dispuesto por el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra de **Isaías Alberto Cárdenas Méndez**, en su condición de secretario técnico-PAD del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos que se le imputa.



VIII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de los hechos, así como de lo dispuesto por el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra de don: **Isaías Alberto Cárdenas Méndez**, en su condición de secretario técnico-PAD del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos que se le imputan.



IX. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO:

Que, conforme a lo establecido en el artículo 111⁴ del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles. La

⁴ Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Artículo 111.- Presentación de descargo El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN



solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe;

Que, por su parte el numeral 17.1⁵ de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015-SERVIR-PE, regula la solicitud de informe oral, el cual debe efectuarse con el escrito de descargos;

X. LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA:

Que, conforme a lo señalado en el numeral 16.2⁶ de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015-SERVIR-PE, en caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar la solicitud.

XI. LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO, CONFORME LO DETALLAN EN EL ARTÍCULO 96° DEL REGLAMENTO.

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 93.2 del artículo 93 de la Ley de Servicio Civil, previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única;

Que, asimismo, conforme a lo señalado en el artículo 96° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n° 040-2014-PCM, referido a los derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario, señala que:

96.1. (...) El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un

plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto.

⁵ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC 17.1 Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil. El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado.

⁶ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC 16.2 En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial



plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

96.4 En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem;

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: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra: ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ, EN SU CONDICIÓN DE SECRETARIO TÉCNICO-PAD DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN; al momento de los hechos, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, esto es "La negligencia en el desempeño de sus funciones", así como por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución a don: **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ**, así como copias de sus antecedentes que dan lugar al presente procedimiento; en concordancia al Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el presente; a fin de que presente su descargo y anexen las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnabile.

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado a don: **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ** y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
IVPR/EQR


CPC. IRIS VIRGINIA POVIS RAMOS
DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

HYO. 27 ABR 2026


Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL (e)