



Sub Dirección de Recursos
Humanos



REGIÓN
Junín
SIERRA Y SELVA

DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD

1600386
1103696

RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº **007** – 2016 – GRJ/ORH

Huancayo, **11 JUL 2016**

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

VISTOS:

El Reporte N° 035-2016-GRJ/ORAF/CEP/JDCN del Técnico Escalafón, Los Informes Nos. 104 y 109-2016/GRJ/ORAF/ORH/UC de la Unidad de Control de Personal; y el Informe Técnico N° 51-2016-GRJ/ORAF/ORH/STPAD, y los datos generales del proceso:

Datos del procesado:

APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO	Fecha de reincorporación	Situación actual	DIRECION	RESOLUCION	DNI
Luis Enrique Melgar Asención	(vigilante) Reincorporado En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	10/06/2011	Abandono de puesto	Prolongación Huánuco 246- Huancayo.	Acta de Reposición	07644192

CONSIDERANDO:

PARTE DESCRIPTIVA:

Que, según se tiene del Informe N° 104-2016-GRJ/ORAF/ORH/UC, la unidad de control de personal informa que el servidor Luis Enrique Melgar Asención, no registra asistencia a partir del 25-06-2015 a la fecha, haciendo un total de 11 meses y 22 días; asimismo, el Memorándum N° 432-2015-GRJ/ORAL, de fecha 16-09-2015 y el Informe N° 005-2016-GRJ/ORAF de fecha 16-05-2015, ambos emitidos por el Director Regional de Asesoría Jurídica, poniendo de conocimiento que el servidor Luis Enrique Melgar Asención viene patrocinando y representando intereses particulares como abogados, llegando al extremos de litigar contra el Gobierno Regional de Junín.

DE LOS HECHOS:

Que, según a los informes 104 y 109-2016-/GRJ/ORAF/ORH/UC., e Informe N° 005-2016-GRJ/ORAF, emitido por la Sra. Carmen Raimondi Calderón encargada de la Unidad de Control de Personal, y Director Regional de Asesoría Jurídica, respectivamente, se tienen los siguientes cargos a imputarse al servidor:

1. Del Informe N° 109-2016-/GRJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 10 de junio del 2016, se advierte, que el personal encargado de control de asistencia y permanencia de personal de la Dirección de Trabajo y Promoción del empleo en el parte de asistencia mensual considera como Inasistencia (falta) del servidor Luis Enrique Melgar Asención, a partir del 25 de Junio del 2015 a la fecha (10Junio2016), haciendo un total de 11 meses y 22 días, concluyendo que el servidor personal reincorporado por mandato judicial ha incurrido en la falta administrativa disciplinaria al no concurrir a su centro de trabajo lo que es





Sub Dirección de Recursos
Humanos



DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD

considerado como abandono de trabajo. Asimismo, se tiene en cuenta que a la fecha de la emisión de la presente resolución aún no se ha presentado a laborar a su centro de trabajo ni existe justificación alguna, continuando abandono de trabajo.

2. **Respecto al Patrocinio de intereses particulares:** a). Con Memorando N° 432-2016-GRJ-ORAJ, de fecha 16 de setiembre del 2015, el Director Regional de Asesoría Jurídica Abogado Fredi Walter León Rivera, comunica que el Sr. LUIS ENRIQUE MELGAR ASECIO servidor civil adscrito a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo **viene litigando, la misma que es incompatible con la función pública que desempeña**, adjuntando copia de la cedula de notificación del Expediente Judicial N° 01553-2015-0-1501-JR-CI-02 y escrito presentado al Poder Judicial con fecha 10 de agosto del 2015, en el mismo expediente, firmando como abogado el mencionado servidor público; b). Del mismo modo, con fecha 16 de mayo del 2016, el mencionado Director Regional de Asesoría Jurídica emite **Informe N° 005-2016-GRJ-ORAJ**, dirigido al Gerente General, comunicando que el mismo trabajador LUIS ENRIQUE MELGAR ASECIO **continúa patrocinando y asesorando contra el Gobierno Regional de Junín en el Expediente Judicial N° 01376-2014-1501-JR-LA-02**, adjuntando copia de la cedula de notificación y el Acta de Audiencia de Juzgamiento del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo del día 04 de Mayo del 2016, donde actúa y firma como abogado defensor.



De tales hechos se puede advertir que el mencionado servidor Civil¹ presuntamente estaría cometiendo falta de carácter disciplinario al intervenir en patrocinio o representación de intereses particulares, como abogados o apoderados, en los procesos judiciales, administrativos donde el Estado Parte, conforme lo establece el segundo párrafo del art. 139 del D.S. N° 005-90-PCM.

DE LOS ANTECEDENTES:

De los antecedentes y documentos que dieron origen al inicio del proceso:

De la revisión a la documentación remitida por la Unidad de Control de Personal, mediante Informe N° 109-2016/GEJ/ORAF/ORH/UC, de fecha 10 de Junio del 2016; y haberse concluido, que el servidor Luis Enrique Melgar Asención, personal reincorporado por mandato judicial ha incurrido presuntamente en falta administrativa disciplinaria al no concurrir a su centro de trabajo; y verificado los actuados, realizada la precalificación de los hechos, existe indicios razonables de la comisión de la falta imputada.

¹ La definición de SERVIDOR CIVIL lo encontramos en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo vigente conforme a las disposiciones finales complementarias de la Ley mencionada; "La expresión servidor Civil ... (...) Comprende también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regular por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Base de la carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de las carreras especiales de acuerdo a Ley, de los contratos bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente reglamento. (...)".



Sub Dirección de Recursos
Humanos



DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD

Análisis de los documentos y medios probatorios que sirven de sustento para la toma de decisión:

El Reporte N° 035-2016-GRJ/ORAF/CEP/JDCN; de Joel Dante Cuyotupa Núñez, Técnico Escalafón, quien informa: (...) *Revisado el legajo personal de don LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN, se verifica que al referido servidor durante el ejercicio presupuestal 2015, se le concedió permisos y licencias con goce y sin goce de remuneraciones, de acuerdo a los documentos siguientes:*

1. *Resolución Directoral Administrativa N° 194-2015-GRJ/ORAF, de fecha 28 de mayo del 2015, mediante cual se le otorgó en vías de regularización 90 días consecutivos de licencia sin goce de remuneraciones, periodo comprendido desde el 06 marzo del 2015 hasta el 05 de junio del 2015.*
2. *Resolución Directoral Administrativa N° 345-2015-GRJ/ORAF, de fecha 20 de julio del 2015, mediante el cual se le otorgó en vías de regularización 12 días de licencia sindical con goce de remuneraciones, periodo comprendido desde el 08 al 19 de junio del 2015.*
3. *Resolución Sub Directoral Administrativa N° 035-2015-GRJ/ORH, de fecha 23 de diciembre del 2015, se reconoció 05 días de vacaciones pendientes correspondientes al periodo 2013-2014, periodo comprendido desde el 20 al 24 de junio del 2015, asimismo se declaró improcedente como uso físico de vacaciones desde el 25 de junio hasta el 19 de julio del 2015, en razón que no tenía 12 meses de labores efectivas para tener derecho a las vacaciones, toda vez que desde el 06 de marzo hasta el 05 de junio del 2015 se encontraba con licencia sin goce de remuneraciones (RDA. N° 194-2015-GRJ/ORAF).*
4. *Carta N° 224-2015-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 22 de julio del 2015, documento mediante el cual se comunicó al administrado que su solicitud de licencia sin goce de remuneraciones, desde el 21 de julio del 2015 hasta el 20 de julio del 2016, no es posible atender en razón que no siguió el procedimiento administrativo regular para el goce de la licencia, es decir no dio conocimiento previo a su jefe inmediato, para que autorice y adopte las medidas pertinentes, comunicándole además que debe reincorporarse a su trabajo inmediatamente.*
5. *Carta N° 235-2015-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 14 de agosto del 2015, documento mediante el cual se comunicó al recurrente que su solicitud de licencia sin goce de remuneraciones por 12 meses, desde el 08 de agosto del 2015 hasta el 07 de agosto del 2016, por capacitación no oficializada presentada el 11 de agosto del 2015, deviene en improcedente, en razón que no siguió el procedimiento administrativo regular para el goce de la licencia, es decir no ha dado conocimiento previo a su jefe inmediato con la debida anticipación, con la finalidad de que esta autoridad autorice y adopte las medidas pertinentes, asimismo se le comunicó que el diplomado de especialización indicado en su solicitud, sus clases no tienen carácter presencial.*



El Reporte N° 691-2016-GRJ/ORAF/ORH, del Sub Director de Recursos Humanos, dirigida al Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, solicitando informe al respecto del Sr. Luis Enrique Melgar Asención; trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la situación laboral, así como el registro de ingresos y salidas a la actualidad y bien detallado. Recibiéndose el Reporte N° 144-2016-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA, nos alcanzan el record de asistencias e inasistencias de dicho trabajador, del mismo que con informe N° 104-2016-GRJ/ORAF/ORH/UC, la unidad de control de personal informa que dicho trabajador no registra asistencia a partir del 25-06-2015 a la fecha, haciendo un total de 11 meses y 22 días; así mismo se cuenta con el Reporte N° 035-2016-GRJ/ORAF/CEP/JDCN del cual se le concedió permisos y licencias con goce y sin goce de remuneraciones.



Sub Dirección de Recursos
Humanos



DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD

El Informe N° 005-2016-GRJ/ORAJ, del Director Regional de Asesoría Jurídica, en la cual informa que este procesado se encuentra patrocinando en contra del Gobierno Regional Junín adjuntando la pruebas documentales como son el escrito de fecha 10 de agosto del 2015 contra del Gobierno Regional Junín teniendo como expediente judicial N° 01553-2015-0-1501JR-CI-02, presentado al Segundo Juzgado Civil de Huancayo; del mismo que asistió a la Audiencia de Juzgamiento el 04 de mayo del 2016, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo, expediente Judicial N° 01376-2014-0-1501-JR-LA-02, siendo el abogado de la parte demandante contra el Gobierno Regional Junín.

TIPIFICACION DE LA FALTA:

Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por los hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento.

Conforme se desprende del Informe N° 109-2016/GRJ/ORAF/ORH/UC, de la Unidad de Control de Personal, y demás actuados adjuntos a la presente; estos hechos constituyen faltas de carácter administrativo; que no es más ***"Toda acción u omisión voluntaria o no que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores"***; en el presente caso, se ha vulnerado el artículo 85, letra j) y q) -Ley 30057-Ley de Servicio Civil, que prescriben:

Artículo 85. - Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...)

j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios.*

q) *Las demás que señale la ley.*

Norma que resulta concordante con lo establecido para el caso, en el acápite 98.3 del art. 98° del Reglamento de la Ley N°30057, aprobado por D.S. N° 040-2014-PC, que prescribe: 98.3. *La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.*

Vulnerándose lo dispuesto en el artículo 36° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, que prescribe: *Las inasistencias y tardanzas injustificadas serán reportadas mensualmente para los descuentos de ley, sin perjuicio de la responsabilidad administrativas establecidas en las normas vigentes.*

De igual forma, se ha infringido **el segundo párrafo del artículo 139° del D.S. N° 005-90-PCM-Reglamento De La Ley De Bases De La Carrera Administrativa y Remuneraciones**; que prescribe:

Artículo 139. - *"(...) Los funcionarios y servidores públicos, están impedidos de intervenir en patrocinio o representación de intereses particulares, como abogados o apoderados, o como árbitro, en los procesos judiciales, administrativos o arbitrales en los que el Estado y/o empresas de propiedad directa o indirecta del estado son partes. (...)"*





Sub Dirección de Recursos
Humanos



Los hechos investigados, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley 30057, Ley de Servicio Civil (LSC), por cuanto el Proceso Administrativo Disciplinario (PAD), se ha instaurado después del 14 de setiembre de 2014, fecha en que ha entrado en vigencia ésta ley. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos.

El Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, permite al Secretario Técnico (ST), investigar de oficio cuando existan indicios razonables sobre la comisión de una falta.

SUBSUNCION DE LOS HECHOS A LA NORMA.-

Que, en la Sentencia N.º 090-2004-AA/TC, el Tribunal ha expresado que: "(...) el deber de motivar las decisiones administrativas alcanza especial relevancia cuando en las mismas se contienen sanciones". En la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes.

Cargo de ausencia injustificada –abandono de trabajo-.

Que, estando a los hechos expuestos, teniéndose a la vista el Informe N° 104-2016/GRJ/ORAF/ORH/UC, se aprecia del cuadro de registro de asistencia en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que el imputado Luis Enrique Melgar Asención como vigilante de dicha entidad, no registra asistencia a partir del 25/06/2015 a la fecha (fecha de dicho informe 01/06/2016), siendo ampliado a la fecha de la emisión de la presente resolución; es decir, éste administrado ha faltado a laborar a su centro de labores mas de año aproximadamente; y la única manera de que un servidor incurra en la falta de abandono de trabajo es que su ausencia sea puesta en conocimiento del empleador, exponiéndose las razones que la motivaron antes del tercer día de ausencia; pues sucedido el hecho la entidad tiene la potestad de aplicar las sanciones correspondiente y conforme a Ley.

Sobre el particular, a la fecha no se ha cursado a esta Entidad ningún comunicado indicando un motivo justificado y razonable por el cual el administrado ha dejado de asistir a su centro de labores, más aún, teniéndose el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional de Junín. Debiendo entenderse, que las ausencias injustificadas, están relacionadas con el comportamiento personal del trabajador, esta falta se aplica cuando, sin mediar causas relacionadas estrictamente con las de una suspensión legítima de la relación laboral, se sustrae de su prestación, insistiendo al trabajo sin razón aparente ni justificación.

Que, tal y como lo precisa la doctrina se sancionan las ausencias injustificadas, porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial. Que, se debe precisar que la inasistencia al trabajo se refiere a su jornada completa y tal





Sub Dirección de Recursos
Humanos



DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD

conducta incumplidora precisa de ser repetida continuada o intermitentemente y que la misma no ha sido causa de justificación. Que, de los actuados adjuntos se aprecia que a la fecha éste servidor no ha cursado ninguna justificación por medio idóneo, así mismo se constata del Informe de la Unidad Control de Personal antes aludido; no registra asistencia un aproximado en su centro de labores un año aproximadamente, con lo cual se estaría materializando la comisión de las faltas anteriormente descritas.

Cargo de patrocinio o representación de intereses particulares como abogados contra el Gobierno Regional de Junín.

Asimismo, se ha podido advertir de actuados, que el administrado es de profesión abogado, y sin existir documentación sustentaria que justifique la inasistencia a su centro de trabajo (vigilante en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo), está patrocinando como abogado en contra del Gobierno Regional Junín, conforme se aprecia del escrito presentado con fecha 10 de agosto de 2015 en el Expediente Judicial N° 01553-2015-0-1501-JR-CI-02, dirigido al Segundo Juzgado Civil de Huancayo, siendo el demandante: LEYTTH TA'PIA HENRY ANTONIO, demandado: GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, firmando como abogado; así ha asistido a la Audiencia de Juzgamiento realizado el 04 de mayo de 2016 en el Expediente Judicial N° 01376-2014-1501-JR-LA-02 del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo, siendo los demandantes: SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL, DE JAUJA y DISTRITOS, y el demandado: GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, conforme al acta de audiencia de fojas 07 del presente expediente administrativo; consecuentemente, al no existir documentación idónea de la extinción de su relación laboral con la Entidad, está impedido de ejercer la defensa Pública cometiendo presuntamente falta de carácter administrativo disciplinario al intervenir en patrocinio o representación de intereses particulares, como abogados o apoderados, en los procesos judiciales, donde el Gobierno Regional de Junín –Estado- es parte.

Posible sanción a imponerse.

La probable sanción a las faltas administrativas disciplinarias cometida por el Servidor Civil sería la **DESTITUCIÓN**, conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 88°, de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil; concordados con numeral 98.3 del art. 98°, y artículo 92°, ambos del Reglamento de la Ley N°30057, aprobado por D.S. N° 040-2014-PC; concordante con el artículo 230° inciso 3 de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, en razón que la falta disciplinaria imputable al servidor Luis Enrique Melgar Asención tendría sustento a la grave afectación a los bienes jurídicos protegidos por el Estado, por hacer abandono a su puesto de trabajo y y patrocinar como abogado contra el Estado estando vigente su vínculo laboral.

Por otra parte; debe advertirse, que el administrado Luis Enrique Melgar Asención, tiene el cargo de vigilante reincorporado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, y manteniendo el vínculo laboral con la entidad, ha ejercido la defensa pública, patrocinado intereses particulares ante la administración pública, lo cual no ésta permitido por Ley. Por lo tanto, existiendo indicios suficientes de la comisión de delitos contra la administración pública, debe extraerse copias pertinentes de actuados y remitirse al Gerente General Regional del Gobierno Regional de Junín, que por su intermedio hacerse la denuncia penal correspondiente.



Sub Dirección de Recursos
Humanos



DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD

ORGANO INSTRUCTOR.

Que, el Órgano Instructor Competente para disponer el Inicio del PAD; es el Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, conforme lo establece el numeral c) del artículo 93° del D.S. N° 040-2014-PC., del Reglamento de la Ley de servicio Civil N°30057.

PLAZO DE PRESENTACION DE DESCARGO:

Que, conforme al literal a) del artículo 106° y 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el plazo para que los procesados presenten sus descargos en el proceso se deberá brindar a los procesados el plazo de cinco (5) días hábiles para que presenten sus descargos escritos ante el Órgano Instructor. Dicho plazo se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Asimismo, dicho plazo que puede ser prorrogable debiendo ser justificable.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PROCESADO:

Que, conforme al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, son derechos y obligaciones de los servidores, los siguientes:

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

Artículo 96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se 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.

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

Artículo 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, teniéndose en cuenta lo recomendado por la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Junín y estando a lo dispuesto por esta Sub Dirección de Recursos Humanos, y;

En uso de las facultades y atribuciones otorgadas por la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria mediante Ley N° 27902, concordante con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y demás normas conexas;



RECIBIDO
2018 JUL 11
SECRETARIA GENERAL



Sub Dirección de Recursos
Humanos



DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APERTURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el Sr. **Luis Enrique Melgar Asención** en su actuación como Servidor Civil de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, por los siguientes cargos imputados:

- ✓ **AUSENCIA INJUSTIFICADA POR MAS DE TRES DIAS CONSECUTIVOS – ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO**, falta administrativa disciplinaria prevista en el Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, precisados en los literales: *j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios; q) Las demás que señale la ley.*
- ✓ **PATROCINIO O REPRESENTACIÓN DE INTERESES PARTICULARES COMO ABOGADOS CONTRA EL ESTADO**, falta administrativa disciplinaria prevista el segundo párrafo del artículo 139° del D.S. N° 005-90-PCM-Reglamento de La Ley De Bases De La Carrera Administrativa y Remuneraciones.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR el presente acto administrativo al servidor comprendido en el procedimiento que se está instaurando, otorgándoles el plazo que señala el artículo 106° y 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, a fin de que efectúe los descargos que estime conveniente, garantizando así el derecho de defensa y el debido procedimiento.

ARTICULO TERCERO.- CÚRSESE oficio al Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo, Expediente Judicial N° 01376-2014-1501-JR-LA-02, para que **REMITA** copia certificada el Acta de Audiencia de Juzgamiento de fecha 04 de mayo del 2016; asimismo, **CÚRSESE** oficio al Juez del Segundo Juzgado Civil de Huancayo, Expediente Judicial N° 01553-2015-1501-JR-CI-02, para que **REMITA** copia certificada del escrito presentado por Leyth Tapia Henri Antonio el 1o de agosto del 2015. Y Actúense las pruebas de oficio necesarios.

ARTICULO TERCERO.- EXTRAIGASE, copia pertinente de lo actuado, y remítase a la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Junín para que por su intermedio haga la denuncia ante la **Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Turno de Junín** efectúe la denuncia penal correspondiente contra el servidor Luis Enrique Melgar Asención, por la presunta comisión de delitos contra la Administración Pública y otros que ameritarían.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR al Área de notificaciones el diligenciamiento de la presente Resolución, conforme a la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y su modificatoria mediante Decreto Legislativo N° 1029.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Abog. Freddy Samuel Fernández Huauya
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL JUNIN

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lo que transcribo a Ud. para su
conocimiento y fines pertinentes

HYO. 11 JUL 2016

Abog. A. Antonieta Vidalón Robles
SECRETARIA GENERAL