



RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº **395** – 2016 – GRJ/GGR

Huancayo, **17 NOV 2016**

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

VISTOS:

Los Informes Nos. 104 y 109-2016/GRJ/ORAF/ORH/UC, de la Unidad de Control de Personal, de fechas 01 y 10 de Junio de 2016 respectivamente; la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 007-2016-GRJ/ORH, de fecha 11 de Julio de 2016; y el Informe Técnico N° 374-2016-GRJ/ORAF/ORH/, de fecha 15 de Setiembre de 2016, y;

CONSIDERANDO:

Primero.- Conforme establece el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, Constituye un principio y un derecho fundamental que el órgano Jurisdiccional garantice la observancia del debido proceso, siendo este derecho también aplicable a los procedimientos administrativos.

Segundo.- Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Estado, Los gobiernos regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el artículo 2° de la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobierno Regionales.

Tercero.- Que, según se tiene de los hechos imputados por el Órgano Instructor en el pliego de cargos, en contra del Administrado **Luis Enrique Melgar Ascencio**, en su actuación como servidor civil de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, estos se sustentan en los siguientes documentos:

1. Respecto a la ausencia injustificada: Que, según se tiene 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 Ascencio, 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 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 ASENSIO 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



GERENCIA GENERAL	
DOC. N°	1778091
EXP. N°	1087928



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 ASENSIO 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 estaba cometiendo falta de carácter disciplinario al intervenir en patrocinio o representación de intereses particulares, como abogado o apoderado, en los procesos judiciales, administrativos donde el Estado es Parte, conforme lo establece el segundo párrafo del art. 139 del D.S. N° 005-90-PCM.



Cuarto.- En referencia a lo señalado precedentemente, se ha podido advertir, lo siguiente que: **i)** Mediante **Reporte N° 035-2016-GRJ/ORAF/CEP/JDCN**, de Joel Dante Cuyotupa Núñez, Técnico Escalafón, ha informado: (...) *Revisado el legajo personal de don LUIS ENRIQUE MELGAR ASENSIÓN, 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 la 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; ii) Mediante **Reporte N° 691-2016-GRJ/ORAF/ORH**, el Sub Director de Recursos Humanos, dirigida al Director Regional de Trabajo y Promoción*

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. (...)".



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; **iii) El Informe N° 005-2016-GRJ/ORAJ**, el Director Regional de Asesoría Jurídica, 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.



Quinto.- Que, el administrado ha sido debidamente notificado de la Resolución Sub Directoral Administrativa que resuelve instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario, conforme prescribe el inciso a) del artículo 106 y el artículo 111 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; habiendo cumplido con presentar su descargo correspondiente, esto con fecha 20 de Julio del año en curso, que en forma sucinta, ha señala: en cuanto a la ausencia injustificada.- *que no registra su entrada y salida a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, porque ya no tiene vínculo laboral por haber caducado su medida cautelar de pleno derecho, entidad que le pone a disposición del Gobierno Regional de Junín, con fecha 18 de enero de 2015, con el Reporte N° 002-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, la misma que fue resuelto con el Reporte N° 66-2015-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 02 de marzo del 2015, la misma que la caducidad de medida cautelar, se comunicó por escrito a la DRTPE, que obra en sus archivos de esa dependencia, debiendo solicitar por conducto regular. También estos ha prescrito, habiendo operado 01 año calendario después de la toma de conocimiento por parte de la ORH de la entidad o la que haga sus veces. En cuanto al patrocinio de interés particular;* sobre el memorando N° 432-2016-GRJ, de fecha 16 de setiembre de 2015, del Director Regional de Asesoría Jurídica Abg. Fredi Walter León Rivera, informando sobre el patrocinio ilegal en el expediente N° 01553-2015-0-1501-JR-CI-02, de fecha 10 de agosto de 2015, esa fecha no tenía vínculo laboral con el Gobierno Regional de Junín, es más por ser un agremiado al sindicato de trabajadores reincorporados, como secretario general está obligado a patrocinar a todos los agremiados, por haberse caducado su medida cautelar de reposición provisional. Asimismo al haber asistido al Juzgado el 04 de mayo de 2016, en el expediente N° 01376-2014-1501-JR-LA-02, ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo, por los demandantes sindicato de trabajadores de Construcción Civil de Jauja, tampoco tenía vínculo laboral por haber caducado su vínculo laboral, como es de verse en el certificado de trabajo expedido de fecha 16 de marzo de 2016, donde su vínculo laboral fue desde el 10 de junio de 2011 hasta el 05 de marzo de 2015; es más, el expediente proviene cuando su persona era abogado de la Oficina de Patrocinio Jurídico de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al artículo 26 del Decreto Legislativo 910 "Ley General de Inspección de Trabajo", donde dice: el patrocinio judicial gratuito está a cargo del defensor laboral de oficio y tiene como función brindar servicio de defensa legal de trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral. Se incluye la defensa judicial de los derechos relativos a la seguridad social. Dichas funciones cumplió bajo el Memorando N° 059-2014-GRJ/GRDS/DRTE/DR, de fecha 21 de enero del 2014, Memorando N° 252-2014-GRJ/GRDS/DRTE, de fecha 18 de junio del 2014, y el Memorando N° 270-2014-GRJ/GRDS/DRTE/DR, de fecha 02 de julio de 2014.



Apreciándose los fundamentos fácticos de éste descargo, se ha podido advertir que no tiene ningún asidero legal; por lo siguiente: **i) En cuanto a la medida cautelar**, que supuestamente habría caducado de pleno derecho, de conformidad al artículo 625° del Código Procesal Civil. Visto el acta de reposición de fecha 10 de Junio de 2013, en el Expediente N° 3803-2007-84-1501-JP-CI-01, textualmente indica: "(...) se **REPONGA** al demandante en forma provisional en el cargo que venía desempeñándose como **VIGILANTE** de la Sede de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo u otro de similar rango y con la remuneración establecida actualmente para el cargo en mención, hasta que se resuelva en definitiva el proceso principal (...)"; y no existir en actuados resolución que ésta medida cautelar haya caducado, sigue estando vigente; debiendo además advertirse, que el artículo 625° del Código Procesal Civil, hace referencia a la extinción de la medida cautelar concedida con el Código derogado de 1912, que no vienen al caso; debiendo entenderse que toda medida cautelar tiene por finalidad garantizar el cumplimiento de la decisión definitiva; **ii) En cuanto a la prescripción de la falta disciplinaria**, en la cual aduce, que la supuesta falta fue a partir del 25 de junio de 2015 al 25 de Junio de 2016, ha operado la prescripción. Que, el primer párrafo del artículo 94 de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, señala: "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 de la que haga sus veces; en el caso de actuados, vistos los informes 104 y 109-2016-/GRJ/ORAF/ORH/UC., e Informe N° 005-2016-GRJ/ORAF, han sido puesto de conocimiento tanto de la Oficina de Recursos Humanos y Secretaria Técnica en los meses de mayo y junio del presente año; por consiguiente, no se cumplirían los plazos para que opere la prescripción de las faltas disciplinarias imputadas al administrado; y, **iii) En cuanto al patrocinio de interés particular**, aduciendo que no tenía vínculo laboral con el Gobierno Regional de Junín; y por ser un agremiado al sindicato de trabajadores reincorporados, como secretario general está obligado a patrocinar a todos los agremiados, por haberse caducado su medida cautelar de reposición provisional. Al respecto, se debe tener en cuenta, lo señalado precedentemente, esto en el punto i), reiterando de actuados no existe resolución que ésta medida cautelar haya caducado; así mismo, de los recaudos obrantes en autos, éste administrado viene ejerciendo la defensa como abogado particular y no como defensor laboral de oficio del Área de Patrocinio Judicial Gratuito de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Siendo así; los cargos imputados al administrado se encuentra debidamente descritos en la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 007-2016-GRJ/ORH; por consiguiente, al no existir documento idóneo que respalde tales aseveraciones del administrado; su descargo sólo resulta un mero argumento de defensa.

Sexto.- Que, haciendo un análisis lógico jurídico, de los medios de prueba incorporados válidamente al proceso, se encuentra demostrado la responsabilidad de Administrado **Luis Enrique Melgar Ascencio**, en su actuación como servidor civil de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, en estos hechos investigados; por las siguientes razones:

En cuanto a la ausencia injustificada –abandono de trabajo.

Que, 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 Ascencio 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 más 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 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 ésta materializando la comisión de ésta falta.



En cuanto al patrocinio o representación de intereses particulares como abogado contra el Gobierno Regional de Junín.

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: LEYTH 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 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.

Por consiguiente; estos actos constituyen faltas de carácter administrativo, los mismos que se encuentran descritos en los incisos **j) y q)** del artículo **85°** de la **Ley 30057-Ley del Servicio Civil**, que prescribe: **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: "(...) *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. (...)*".

Séptimo.- Finalmente, se debe precisar, que los procedimientos disciplinarios que se instauren a partir del 14 de setiembre del 2014 sobre faltas cometidas en fechas anteriores 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, estando a lo esgrimido líneas arriba, ha quedado demostrado que éste administrado; en el primer cargo, al no prestar asistencia a su centro de trabajo, se ha frustrado el objeto del contrato que ha sido su obligación esencial; mientras en el segundo cargo, estaba impedido de ejercer la defensa Pública; habiendo intervenido en patrocinio o representación de intereses particulares; entre ellos, como abogado o apoderado, en los procesos judiciales, donde el Gobierno Regional de Junín a resultado parte.

Ahora bien, a efectos de determinar la sanción al administrado **Luis Enrique Melgar Ascencio**, debe ser proporcional a las faltas cometidas; siendo ésta por la grave afectación a los bienes jurídicos protegidos por el Estado, las circunstancias en que se cometieron la falta y concurrencias de dos faltas; en razón de hacer abandono su puesto de trabajo; así como, patrocinar como abogado contra el Estado estando vigente su vínculo laboral. Por lo tanto; estando de acuerdo con la recomendación del Órgano Instructor, atendiendo que la sanción a imponerse debe ser equivalente a la gravedad del hecho cometido, además de construir una medida acorde con el principio de razonabilidad; referido a que se debe asegurarse que la comisión de la infracción no sea más beneficiosa para el infractor las normas infringidas o asumir las sanciones correspondientes; éste Órgano Sancionador, conforme a los criterios de graduación establecidos para el presente caso, considera razonable y proporcional y por lo tanto idóneo y necesario, aplicar a este administrado la sanción de **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.



Que, conforme a lo expuesto, la graduación de la sanción se sustenta en lo previsto en los literales a), d) y e) del artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años es una sanción accesoria de la sanción de destitución, esta sanción es eficaz y ejecutable una vez que la sanción principal haya quedado firme o se haya agotado la vía administrativa.

En uso de las facultades y atribuciones otorgadas por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y demás normas conexas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Imponer **SANCIÓN** de **DESTITUCION** al servidor **LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCION**, e **INHABILITACION** para la función pública por cinco (5) años; al haberse determinado la existencia de responsabilidad administrativa funcional, esto conforme a lo expuesto en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente resolución al administrado, quien podrá interponer recurso de apelación, en un plazo de 15 días hábiles, contados a partir de su notificación.

ARTICULO TERCERO.- COMUNICAR a la Sub Dirección de Recurso Humanos de esta institución, para que adopte las acciones necesarias a fin de implementar la sanción impuesta, la misma que se hará efectiva partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución. Así mismo, firme que sea la presente resolución, inscribese en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido dentro del plazo legal establecido.

ARTICULO CUARTO.- NOTIFICAR, copia de la presente Resolución a los Órganos competentes, a los interesados para su conocimiento y a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Junín.

ARTICULO QUINTO.- REMITIR los presentes actuados a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, para su archivo y custodia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL JUNIN

Abog. JAVIER YAURI SALOME
GERENTE GENERAL REGIONAL

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

HYQ. 18 NOV 2016

Abog. A. Antonieta Vidatón Robles
SECRETARIA GENERAL