



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCION DIRECTORAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

N° **1298** -2024-GR-JUNIN/ORAF

Huancayo, 19 NOV. 2024

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

#### VISTOS:

Expediente Administrativo Disciplinario N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, el Informe de Órgano Instructor N° 32-2024-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 16 de setiembre del 2024, emitidos al interior del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor **Joel Dante Cuyotupa Nuñez**, quien se desempeñó como Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín; y,

#### CONSIDERANDO:

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

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

ORAF	
DOC. N°	8479358
EXP. N°	1536464



Gobierno Regional de Junín



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

## I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario que contiene el **EXPEDIENTE N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se encuentran 1) Con fecha 24.11.2023 se notifica al procesado **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 04.12.2023, el procesado presenta su descargo a la imputación realizada. 3) Con fecha 16.09.2024, se termina la actividad probatoria con el informe de órgano Instructor N° 32-2024-GRJ/ORAF/ORH, 4) Con fecha 19.09.2024 se notifica al procesado la Carta N° 199-2024-GRJ/ORAF, a través del cual se le pone de conocimiento el Informe de Órgano Instructor N° 32-2024-GRJ/ORAF/ORH;



Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don: **Joel Dante Cuyotupa Nuñez**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 24-11-2023, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **Suspensión sin goce de remuneración**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el servidor público fue debidamente notificado conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N°529-2023-GRJ-SG, con fecha 24-11-2023, presentando su descargo, haciendo uso irrestricto de su derecho a la defensa a los hechos imputado en su contra, mediante la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 358-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH, los mismos que fueron evaluados y desvirtuados por el Órgano Instructor;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los descargos a la imputación establecida y de los medios probatorios aportados, mediante Informe de Órgano Instructor N° 32-2024-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 16-09-2024, recomienda la imposición de la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 20 DIAS**, en contra de **Joel Dante Cuyotupa Nuñez** en su condición de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil; lo cual es concordante a lo establecido en los numerales 2 y 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública: 2. Transparencia y 6. Responsabilidad;





Gobierno Regional de Junín



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

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

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



## III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don **Joel Dante Cuyotupa Nuñez** la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "Las demás que señale la Ley." Asimismo, se le otorgó el plazo de tres (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 32-2024-GRJ/ORAF/ORH del 16.09.2024, señala que el servidor **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, en condición de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín, al momento de los hechos, y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN** sin goce de remuneraciones, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;





Gobierno Regional de Junín



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

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 199-2024-GRJ/ORAF con fecha 19 de setiembre del 2024, se notifica a don: **Joel Dante Cuyotupa Nuñez**, en su condición de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, el Informe de Órgano Instructor N° 032-2024-GRJ/ORAF/ORH, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra mediante el Informe Oral, ello de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; que dispone: *una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al ex servidor sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa:* procedimientos que en el presente caso se ha cumplido;



Que, siendo así y de la verificación integral del **Expediente N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se advierte que, el servidor investigado NO solicitó el uso de la palabra, no empleando su derecho a brindar un informe oral en la debida etapa del proceso según el artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del **Expediente N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, que contiene los medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

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

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en el **Expediente N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor imputado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;

Del estudio y análisis de los documentos que se pasaran a detallar y se encuentran en el expediente administrativo disciplinario, se pudo establecer que el investigado es sujeto de procedimiento disciplinario dado que; ***El representante del Sindicato del***





Gobierno Regional de Junín



***Personal Nombrado del GRJ, con oficio N°001-2023-SUTRAGORE/SEDE dirigido al Gobernador Regional de Junín, se adjuntó el pliego de propuestas y cláusulas para el Convenio Colectivo Periodo 2023-2024, documento que fuera derivado al servidor JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ, en su condición de especialista de recursos humanos, siendo que los solicitantes se constituyeron a su oficina, a fin de enterarse del procedimiento y constatándose que aún pertenecía en su poder, sin continuidad, perjudicando a todos los servidores de la Entidad;***

Que, a través comunicación realizada mediante la **Carta N° 13-2023-SUTRAGORE/SG**, la Secretaria General, del citado Sindicato; remite al Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinario, la denuncia correspondiente; indicando que con Oficio N° 01-2023-SUTRAGORE/SEDE dirigido al Gobernador Regional de Junín, en el mencionado documento se adjuntó el pliego de propuestas y cláusulas para el Convenio Colectivo Periodo 2023-2024 (Pliego de Reclamos) de acuerdo a Ley N° 31188, el mismo que fue derivado al servidor **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, quien a esa fecha no lo habría atendido, significando ello una falta administrativa;

Que, de los hechos antes descritos, y medios probatorios, se puede concluir que, el servidor civil **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ** en su condición de **ESPECIALISTA EN EL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS** del Gobierno Regional Junin, al momento de los hechos, no habría cumplido con el registro oportuno del proyecto de Convenio Colectivo en el módulo del MEF, lo que conllevó al vencimiento del plazo y a la imposibilidad de registrarlo, ya que se no se gestionó de manera oportuna la solicitud de usuario y clave al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), contraviniendo los numerales 2 y 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815-Ley de Código de Ética de la Función Pública, pues contravino el deber de transparencia, siendo además que don Joel Cuyotupa Nuñez no proporcionó ni facilitó de forma completa y precisa la información ni el acceso necesario para el registro del proyecto de convenio colectivo, lo que contravino su obligación de asegurar que los actos del servicio sean claros y estén disponibles para todas las partes involucradas. De la misma manera, en términos del deber de responsabilidad, el especialista en recursos humanos procesado, no cumplió adecuadamente con sus funciones, al no manejar el proceso con el respeto y la diligencia necesarios y, como resultado, no se respetaron los plazos establecidos y se impidió el registro del proyecto en el sistema correspondiente. Su incumplimiento de responsabilidades genera desconfianza sobre su capacidad para gestionar procesos importantes pues la falta de cumplimiento en sus funciones podría también repercutir en su credibilidad dado que como servidor civil tiene la responsabilidad de actuar con ética y transparencia;

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida al servidor **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, fuera por no dar cumplimiento, con el registro oportuno del proyecto de Convenio Colectivo en el módulo del MEF, lo que conllevó al vencimiento del plazo y a la imposibilidad de registrar ya que se no se gestionó de manera oportuna la solicitud de usuario y clave al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), función que era de su competencia, al ser Especialista en el







Gobierno Regional de Junín



**Sistema de Recursos Humanos**, ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

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

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

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor procesado, se tiene, los actuados que obran en el **Expediente N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también Oficio N°001-2023-SUTRAGORE/SEDE dirigido al Gobernador Regional de Junín, en el mencionado documento se adjuntó el pliego de propuestas y cláusulas para el Convenio Colectivo Periodo 2023-2024, el mismo que fue derivado a Joel Dante Cuyotupa Nuñez y que este no habría realizado el trámite que le correspondería, por lo que solicita la sanción que correspondería. Carta N° 13-2023-SUTRAGORE/SG de fecha 10 de abril del 2023, en el que el sindicato representado por doña Rosa Isabel Camborda Maravi, indicando que se presentó el pliego de propuestas y cláusulas para el Convenio Colectivo Periodo 2023-2024, la misma que fue derivada a don JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ, sin embargo no se realizó alguna acción;

El proceso relacionado con el Proyecto de Convenio Colectivo del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín (SUTRA GORE JUNÍN) pone de manifiesto de manera clara la responsabilidad de Joel Dante Cuyotupa Nuñez en la situación. El Oficio N° 000032-2023-GRJ/ORAF/ORH, emitido el 1 de febrero de 2023, solicitó al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) un usuario y clave para acceder al módulo de solicitudes de proyectos de convenio colectivo del Gobierno Regional Junín. Sin embargo, dicho oficio fue archivado por la oficina de enlace en Lima, con una notificación indicando que el MEF devolvería el documento al trámite administrativo, ya que el módulo estuvo habilitado únicamente hasta el 31 de enero de 2023, y cualquier solicitud recibida después de esa fecha no podría ser atendida;

Con, Reporte N° 153-2023-GRJ/ORAF/ORH, con fecha 26 de octubre de 2023, y el Memorando N° 966-2023-GRJ/ORAF/ORH, con fecha del 8 de noviembre de 2023, aportan información adicional sobre el proceso. A pesar de que la solicitud de acceso al módulo fue enviada a la oficina de Recursos Humanos, el MEF informó que el plazo para el registro del proyecto había vencido y no se podía atender la solicitud debido a la expiración del plazo establecido por la Directiva N° 0002-2022-EF/53.01. La respuesta







Gobierno Regional de Junín



del MEF fue finalmente recibida por Joel Dante Cuyotupa Nuñez el 28 de marzo de 2023, después de haber sido derivada a la oficina de Recursos Humanos el 20 de marzo de 2023. Estos documentos y reportes muestran que, aunque Cuyotupa Nuñez recibió la información y los documentos necesarios, no cumplió con el registro oportuno del proyecto en el módulo del MEF, lo que llevó al vencimiento del plazo y a la imposibilidad de registrar el proyecto;

De acuerdo con los hechos, el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín, a través de un memorial, solicitó al Gobernador Regional el retiro inmediato de Joel Dante Cuyotupa Nuñez por los siguientes motivos: 1) El sindicato presentó formalmente su Proyecto de Convenio Colectivo para el periodo 2023-2024 mediante el Oficio N° 001-2023-SUTRA GORE JUNÍN/SEDE el 30 de enero de 2023. 2) Este documento debía ser registrado en el Módulo de Negociación Colectiva del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), conforme a lo establecido en la Directiva N° 0002-2022-EF/53.01, siendo responsabilidad de Joel Dante Cuyotupa Nuñez como Especialista de Recurso Humanos llevar a cabo dicho registro. Sin embargo, a pesar de haber recibido el documento en tiempo y forma, Joel Dante Cuyotupa Nuñez no cumplió con su obligación de registrar el convenio dentro del plazo estipulado de un día hábil;

Además, la negligencia de Joel Dante Cuyotupa Nuñez no solo impidió el progreso de la negociación colectiva de SUTRA GORE JUNÍN, sino que también perjudicó los derechos laborales de los trabajadores al retrasar la formalización de sus acuerdos contractuales. Esta falta de acción es especialmente grave considerando que Joel Dante Cuyotupa Nuñez tenía experiencia suficiente en su cargo y conocía los procedimientos y plazos establecidos, su actitud también contravino principios fundamentales del Código de Ética de la Función Pública, al no cumplir con sus responsabilidades de manera adecuada ni proporcionar la información de forma veraz y oportuna, incumpliendo sus deberes de la función pública como el de transparencia, pues no actuó de forma transparente al momento de haber tomado conocimiento del Oficio N° 001-2023-SUTRA GORE JUNÍN/SEDE el 30 de enero de 2023, siendo que no cumplió con desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, conforme al artículo 7° de la Ley del Código de Ética;



## VI. ANALISIS DEL CASO

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

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor imputado, pues se ha seguido a





Gobierno Regional de Junín



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

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

Que, para ello, toca emitir pronunciamiento de lo informado por el administrado con Carta N° 02-2024-JDCN, concluyendo lo siguiente:

- 1) Don Joel Dante Cuyotupa Nuñez, como Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, evidenció una clara falta de previsión y responsabilidad en la gestión de los trámites necesarios para el registro del proyecto de convenio colectivo. A pesar de conocer las obligaciones y plazos establecidos, optó por realizar la solicitud del usuario y clave ante el Ministerio de Economía y Finanzas de manera tardía, lo que impidió cumplir con los plazos y afectó negativamente los derechos laborales de los trabajadores, por lo que este incumplimiento subraya la importancia de la diligencia y la planificación anticipada en la función pública, para evitar perjuicios a los intereses de los trabajadores y al buen funcionamiento de las instituciones.
- 2) La gestión de Joel Dante Cuyotupa Nuñez fue deficiente, ya que no solicitó el usuario y clave para registrar el Proyecto de Convenio Colectivo con antelación, lo que impidió completar el trámite dentro del plazo establecido; la respuesta tardía del MEF, sumada a la falta de previsión, ocasionó que el registro no fuera posible y como especialista, debió haber tomado medidas alternativas, como enviar el proyecto de forma física, para evitar el incumplimiento, esta falta de acción oportuna afectó negativamente el proceso.
- 3) La falta de acción oportuna de Joel Dante Cuyotupa Nuñez al no gestionar con anticipación la solicitud de usuario y clave para el registro del proyecto de convenio colectivo fue la causa principal del incumplimiento de los plazos, no la falta de respuesta del MEF, esta deficiencia en la gestión refleja una inadecuada planificación del proceso y no puede ser justificada por el cierre del módulo.
- 4) La responsabilidad del incumplimiento en el registro del proyecto de convenio colectivo recae en Joel Dante Cuyotupa Nuñez, quien debió haber gestionado con anticipación la solicitud del usuario y clave al MEF, en lugar de esperar hasta el último momento, la falta de previsión y acción oportuna en su parte, no puede ser atribuida a la Secretaria General del Sindicato.







Gobierno Regional de Junín



Que, es importante señala el numeral 14.6 del artículo 14° - Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, el registro en el Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo debe realizarse **dentro de un día hábil tras la presentación del proyecto**. Dado que el Oficio N° 001-2023-SUTRA GORE JUNIN/SEDE se recibió en la Sub Dirección de Recursos Humanos el 31 de enero de 2023 y, era imperativo que Joel Dante Cuyotupa Nuñez, al estar a cargo, gestionara el acceso al módulo de manera oportuna, ya que como encargado debió tener el usuario y la clave preparados previamente y el hecho de que el MEF informara el 10 de marzo de 2023 que no podía atender la solicitud debido al cierre del módulo el 31 de enero, evidencia que fue la falta de acción oportuna del especialista la que impidió el registro del proyecto de Convenio Colectivo.

En el presente caso, se ha demostrado la comisión de la falta atribuida al procesado, quien sostiene que la responsabilidad por la falta de registro del proyecto de convenio colectivo recae en la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Junín, Rosa Isabel Camborda Maravi. Aunque el Oficio N° 001-2023-SUTRA GORE JUNIN/SEDE, con el pliego de reclamos, fue entregado el 30 de enero de 2023, la responsabilidad del registro en el Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo recaía directamente sobre el Especialista en el Sistema de Recursos Humanos, Joel Dante Cuyotupa Nuñez. Como encargado de gestionar este proceso, Cuyotupa Nuñez debió haber solicitado el usuario y la clave necesarios desde el inicio del periodo habilitado, en lugar de esperar hasta el último momento para pedir acceso al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Esta omisión de la responsabilidad de gestionar con anticipación los requisitos muestra una grave falta de diligencia y preparación por parte del ex funcionario involucrado.

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria al servidor imputado, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

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

De acuerdo con los hechos, el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín, a través de un memorial, solicitó al Gobernador Regional el retiro inmediato de Joel Dante Cuyotupa Nuñez por los siguientes motivos: 1) El







Gobierno Regional de Junín



sindicato presentó formalmente su Proyecto de Convenio Colectivo para el periodo 2023-2024 mediante el Oficio N° 001-2023-SUTRA GORE JUNÍN/SEDE el 30 de enero de 2023. 2) Este documento debía ser registrado en el Módulo de Negociación Colectiva del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), conforme a lo establecido en la Directiva N° 0002-2022-EF/53.01, siendo responsabilidad de Joel Dante Cuyotupa Nuñez como Especialista de Recurso Humanos llevar a cabo dicho registro. Sin embargo, a pesar de haber recibido el documento en tiempo y forma, Joel Dante Cuyotupa Nuñez no cumplió con su obligación de registrar el convenio dentro del plazo estipulado de un día hábil;

Además, la negligencia de Joel Dante Cuyotupa Nuñez no solo impidió el progreso de la negociación colectiva de SUTRA GORE JUNÍN, sino que también perjudicó los derechos laborales de los trabajadores al retrasar la formalización de sus acuerdos contractuales. Esta falta de acción es especialmente grave considerando que Joel Dante Cuyotupa Nuñez tenía experiencia suficiente en su cargo y conocía los procedimientos y plazos establecidos, su actitud también contravino principios fundamentales del Código de Ética de la Función Pública, al no cumplir con sus responsabilidades de manera adecuada ni proporcionar la información de forma veraz y oportuna, incumpliendo sus deberes de la función pública como el de transparencia, pues no actuó de forma transparente al momento de haber tomado conocimiento del Oficio N° 001-2023-SUTRA GORE JUNÍN/SEDE el 30 de enero de 2023, siendo que no cumplió con desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, conforme al artículo 7° de la Ley del Código de Ética;



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

## VII. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";





Gobierno Regional de Junín



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

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

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

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

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

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

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

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

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

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

En tal sentido, una fase instructiva adecuada e integral, a cargo del órgano instructor, será la que permitirá demostrar si es que dicha relativización, a través de la







Gobierno Regional de Junín



atribución de una presunta comisión de falta disciplinaria, estuvo o no correctamente efectuada. A efectos de establecer si la presunción de licitud se ve reforzada o desvirtuada, será indispensable contar y evaluar los elementos de convicción obtenidos por la Secretaría Técnica – PAD, durante la investigación preliminar;

Por lo tanto, podemos colegir que el servidor **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, no ha cumplido con el registro oportuno del proyecto de Convenio Colectivo en el módulo del MEF, lo que conllevó al vencimiento del plazo y a la imposibilidad de registrar ya que se no se gestionó de manera oportuna la solicitud de usuario y clave al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario;

De acuerdo con los hechos, el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín, a través de un memorial, solicitó al Gobernador Regional el retiro inmediato de Joel Dante Cuyotupa Nuñez por los siguientes motivos: 1) El sindicato presentó formalmente su Proyecto de Convenio Colectivo para el periodo 2023-2024 mediante el Oficio N° 001-2023-SUTRA GORE JUNÍN/SEDE el 30 de enero de 2023. 2) Este documento debía ser registrado en el Módulo de Negociación Colectiva del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), conforme a lo establecido en la Directiva N° 0002-2022-EF/53.01, siendo responsabilidad de Joel Dante Cuyotupa Nuñez como Especialista de Recurso Humanos llevar a cabo dicho registro. Sin embargo, a pesar de haber recibido el documento en tiempo y forma, Joel Dante Cuyotupa Nuñez no cumplió con su obligación de registrar el convenio dentro del plazo estipulado de un día hábil;

Además, la negligencia de Joel Dante Cuyotupa Nuñez no solo impidió el progreso de la negociación colectiva de SUTRA GORE JUNÍN, sino que también perjudicó los derechos laborales de los trabajadores al retrasar la formalización de sus acuerdos contractuales. Esta falta de acción es especialmente grave considerando que Joel Dante Cuyotupa Nuñez tenía experiencia suficiente en su cargo y conocía los procedimientos y plazos establecidos, su actitud también contravino principios fundamentales del Código de Ética de la Función Pública, al no cumplir con sus responsabilidades de manera adecuada ni proporcionar la información de forma veraz y oportuna, incumpliendo sus deberes de la función pública como el de transparencia, pues no actuó de forma transparente al momento de haber tomado conocimiento del Oficio N° 001-2023-SUTRA GORE JUNÍN/SEDE el 30 de enero de 2023, siendo que no cumplió con desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, conforme al artículo 7° de la Ley del Código de Ética;

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

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







Gobierno Regional de Junín



sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIRTTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se trata de asuntos relacionados con la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sin embargo, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del servidor, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado al acusado, es decir, no habría cumplido con el registro oportuno del proyecto de Convenio Colectivo en el módulo del MEF, lo que conllevó al vencimiento del plazo y a la imposibilidad de registrar ya que se no se gestionó de manera oportuna la solicitud de usuario y clave al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF);

Que, en tal sentido, no habiendo desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa al ex servidor don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, en su condición de Especialista en Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, existiría mérito suficiente para sancionarlo;

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, a efectos de determinar que la sanción a imponerse se encuentra acorde a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad;

Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la ley N°30057)	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Se evidencia que don: <b>JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ</b> en su condición de <b>ESPECIALISTA EN EL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS</b> del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, afectó los intereses generales y los bienes jurídicamente por el Estado, por cuanto: <u>no cumplió con el registro oportuno del proyecto de Convenio Colectivo en el módulo del MEF, lo que conllevó al vencimiento del plazo y a la imposibilidad de registrar ya que se no se gestionó de manera oportuna la solicitud de usuario y clave al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), contraviniendo los numerales 2 y 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815-Ley de</u>







	<p>Código de Ética de la Función Pública. En cuanto al deber de transparencia, don Joel Cuyotupa Nuñez no proporcionó ni facilitó de forma completa y precisa la información ni el acceso necesario para el registro del proyecto de convenio colectivo, lo que contraviene su obligación de asegurar que los actos del servicio sean claros y estén disponibles para todas las partes involucradas. De la misma manera, en términos del deber de responsabilidad, el especialista en recursos humanos no cumplió adecuadamente con sus funciones, al no manejar el proceso con el respeto y la diligencia necesarios y, como resultado, no se respetaron los plazos establecidos y se impidió el registro del proyecto en el sistema correspondiente. Su incumplimiento de responsabilidades genera desconfianza sobre su capacidad para gestionar procesos importantes pues la falta de cumplimiento en sus funciones podría también repercutir en su credibilidad dado que como servidor civil tiene la responsabilidad de actuar con ética y transparencia.</p>
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	<p>Joel Dante Cuyotupa Nuñez, tuvo el cargo de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos en el Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, por lo que tuvo el grado y la condición de conocer el cumplimiento del registro oportuno del proyecto de Convenio Colectivo en el módulo del MEF, además de registrar y gestionar todo lo concerniente a las peticiones del SINDICATO, dentro de los plazos y requisitos que este solicita de manera oportuna, como la solicitud de usuario y clave al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), por lo que al no haberlo</p>





	realizado, contravino el artículo 7° la Ley de Código de Ética de la Función Pública.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se encuentran indicios de configuración de dicha condición, de forma objetiva, pues la infracción ocurrió debido a que Joel Cuyotupa Nuñez, <b>cuando ejercía el cargo de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos</b> , no solicitó con antelación el usuario y clave al MEF para el registro del proyecto de convenio, pese a que el sindicato entregó el documento a tiempo ya que el registro debió haberse realizado antes del vencimiento del plazo, pero no se gestionó a tiempo. Además, a pesar de los seguimientos del sindicato, Joel Cuyotupa Nuñez no resolvió la falta de acceso ni tomó medidas inmediatas, lo que provocó el incumplimiento de los plazos y la imposibilidad de registrar el proyecto.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.

Que, adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor<sup>1</sup>. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en

<sup>1</sup> Este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación. resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas





Gobierno Regional de Junín



el caso de autos que no realizó el trámite administrativo de entrega de cargo formalmente al momento de haber sido cesado;

Que, en consecuencia don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ** en su condición de **ESPECIALISTA EN EL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS** del Gobierno Regional Junin, al momento de los hechos, no habría cumplido con el registro oportuno del proyecto de Convenio Colectivo en el módulo del MEF, lo que conllevó al vencimiento del plazo y a la imposibilidad de registrar ya que se no se gestionó de manera oportuna la solicitud de usuario y clave al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), contraviniendo los numerales 2 y 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815-Ley de Código de Ética de la Función Pública. En cuanto al deber de transparencia, don Joel Cuyotupa Nuñez no proporcionó ni facilitó de forma completa y precisa la información ni el acceso necesario para el registro del proyecto de convenio colectivo, lo que contraviene su obligación de asegurar que los actos del servicio sean claros y estén disponibles para todas las partes involucradas. De la misma manera, en términos del deber de responsabilidad, el especialista en recursos humanos no cumplió adecuadamente con sus funciones, al no manejar el proceso con el respeto y la diligencia necesarios y, como

por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.

<sup>1</sup> Este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.

<sup>1</sup> Amerita la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia, toda vez que se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan..

<sup>1</sup> Es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.

<sup>1</sup> Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil: a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación







Gobierno Regional de Junín



resultado, no se respetaron los plazos establecidos y se impidió el registro del proyecto en el sistema correspondiente. Su incumplimiento de responsabilidades genera desconfianza sobre su capacidad para gestionar procesos importantes pues la falta de cumplimiento en sus funciones podría también repercutir en su credibilidad dado que como servidor civil tiene la responsabilidad de actuar con ética y transparencia.

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este **Órgano Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 32-2024-GRJ/ORAF/ORH, con fecha 16 de setiembre del 2024;

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

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

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

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

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, contra la presente resolución procede la presentación del recurso impugnativo pertinente, el mismo que deberá ser presentado ante este despacho dentro del plazo de quince días hábiles





Gobierno Regional de Junín



posteriores, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución Directoral de Administración y Finanzas;

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

#### VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y considerando la sanción propuesta por el órgano instructor, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

#### IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

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

Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptivo de un (01) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 358-2023-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 22-11-2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N° 529-2023-GRJ-SG, de fecha 24-11-2023, se notificó al domicilio del administrado siendo recepcionada por la hermana de don **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, negándose a firmar, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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

Que, se precisa los derechos y obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-







2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el exfuncionario tiene los siguientes derechos e impedimentos:

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

## **XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS**

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

- a) El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.
- b) La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de presentar el recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento".
- c) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.





Gobierno Regional de Junín



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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR (20) DIAS** al servidor don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, al momento de los hechos, por la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala los demás que señala la Ley, y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.


**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la sub Dirección de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para ser insertada en el Legajo Personal del servidor don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); una vez quede firme.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, dejando a salvo su derecho de interponer los medios impugnatorios que estime conveniente (recurso de reconsideración o de apelación) contra el acto de sanción, ante la misma autoridad que impuso la sanción, en el plazo de (15) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación.

**ARTÍCULO CUARTO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciada a don **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, además de todos sus antecedentes contenidos en el **Expediente N° 162-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
MLQS/MAMLL

  
P.C. Mariela Liz Quispe Salas  
DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
La Secretaria General que suscribe, Certifica  
que la presente es copia fiel del original.

HYO.

19 NOV. 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL