



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCION DIRECTORAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Nº **1307** -2024-GR-JUNIN/ORAF

Huancayo, 21 NOV. 2024

LA DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

Expediente Administrativo Disciplinario N° 165-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, el Informe de Órgano Instructor N° 49-2024-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 15 de noviembre 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";





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° 165-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se encuentran 1) Con fecha 27.11.2023 se notifica al procesado **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 15.11.2024, se termina la actividad probatoria con el informe de órgano Instructor N° 49-2024-GRJ/ORAF/ORH, 4) Con fecha 19.11.2024 se notifica al procesado la Carta N° 240-2024-GRJ/ORAF, a través del cual se le pone de conocimiento el Informe de Órgano Instructor N° 49-2024-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 27-11-2023, 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°536-2023-GRJ-SG, con fecha 27-11-2023, la cual contenía la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 366-2023-GR-JUNÍN/ORAF/ORH;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación del expediente y de los medios probatorios aportados, mediante Informe de Órgano Instructor N° 49-2024-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 15-11-2024, recomienda la imposición de la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 2 MESES**, 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;

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





Gobierno Regional de Junín



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° 49-2024-GRJ/ORAF/ORH del 15.11.2024, 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;

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





Gobierno Regional de Junín



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° 240-2024-GRJ/ORAF con fecha 19 de noviembre 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° 049-2024-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;*

Por lo que se procede a realizar la evaluación del **Expediente N° 165-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, que contiene los medios probatorios 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° 165-2023-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; con **Oficio N° 5781-2023-SERVIR-GDSRH**, de fecha 04 de diciembre del 2020, el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del Servir, documento que fue remitido al Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, sobre acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del decreto legislativo 1023, en atención a la solicitud realizada por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Junín, quien hizo de conocimiento el concurso interno deméritos para ascenso y cambio de grupo ocupacional para la obertura de plazas, vacantes del régimen laboral del decreto legislativo N°276, realizada por el Gobierno Regional Junín, presuntamente presentaba irregularidades.





Gobierno Regional de Junín



Y, con **Oficio N° 7219-2023-SERVIR-GDSRH** recepcionada con fecha 14 de setiembre del 2023, el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del Servir realiza el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del decreto legislativo N°1023 (ExpedienteN°1548-2019-SERVIR/GDSRH), donde informan que en el precipitado plazo otorgado ha transcurrido, sin que se cumpla con remitir a SERVIR la información que acredite el cumplimiento de los numerales 4.1 y 4.2 del oficio N°5781-2020-SERVIR-GDSRH, de fecha 04 de diciembre del 2020 que, ante el incumplimiento de las recomendaciones de mejoras o correcciones (acciones correspondientes para el deslinde de las responsabilidades a que hubiera lugar; 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 Junín, al momento de los hechos, no habría cumplido con realizar el trámite correspondiente, ni atendió dentro del plazo de 10 días establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). La solicitud, derivada en el oficio N° 5781-2020-SERVIR/GDSRH, exigía la supervisión de un concurso interno para ascensos y cambios de grupo ocupacional en el Gobierno Regional Junín, el cual había sido cuestionado por el Sindicato de Trabajadores debido a presuntas irregularidades. A pesar de haber sido notificado de esta solicitud el 16 de diciembre de 2020, hasta la fecha de emisión del Informe de Precalificación N° 165 el 23 de noviembre de 2023, no cumplió con la gestión requerida, a pesar de que su contrato expiró en mayo de 2023. Este incumplimiento de sus obligaciones pone en evidencia una deficiencia en el desempeño de sus funciones. La omisión habría transgredido el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expresa que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "Las demás que señale la Ley". En concordancia de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el artículo 7° señala los Deberes de la Función Pública, en el que el servidor transgredió el numeral 2. Transparencia y numeral 6. Responsabilidad, ya que su inacción obstaculizó el cumplimiento de los procedimientos administrativos necesarios y afectó la transparencia del proceso de ascensos y cambios de grupo ocupacional. Generando la desconfianza del sindicato respecto a la imparcialidad y transparencia de los Concursos Internos de Méritos para el Ascenso y cambio de Grupo Ocupacional dentro de la entidad. Esto podría erosionar las relaciones laborales entre los trabajadores y la administración pública, alimentando la percepción de que los procesos internos no son gestionados de forma justa ni conforme a la normativa. Además, al no haberse atendido la solicitud derivada por SERVIR en un plazo razonable, se pone en duda la **eficacia de la supervisión** de la entidad en cuanto a la aplicación de las normativas relacionadas con el concurso de ascensos y cambios de grupo ocupacional el cual podría genera la percepción de que SERVIR no tiene la capacidad para hacer cumplir sus disposiciones o que no existe un





Gobierno Regional de Junín



control adecuado sobre las entidades públicas, afectando su **credibilidad** como órgano regulador.

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 porque no habría cumplido con realizar el trámite correspondiente, ni atendió dentro del plazo de 10 días establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), función que era de su competencia, al ser Especialista en el 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 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° 165-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 165-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también **Oficio N° 5781-2023-SERVIR-GDSRH**, documento que fue remitido al Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junin, sobre acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del decreto legislativo 1023, en atención a la solicitud realizada por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Junin, quien hizo de conocimiento el concurso interno deméritos para ascenso y cambio de grupo ocupacional para la obertura de plazas, vacantes del régimen laboral del decreto legislativo N°276, realizada por el Gobierno Regional Junin, presuntamente presentaba irregularidades. Así como también el **Oficio N° 7219-2023-SERVIR-GDSRH** el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del SERVIR realiza el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del decreto legislativo N°1023 (ExpedienteN°1548-2019-SERVIR/GDSRH), donde informan que en el precipitado plazo otorgado ha transcurrido, sin que se cumpla con remitir por lo que correspondería el deslinde de las responsabilidades a que hubiera lugar;

Después del análisis, la infracción perpetrada por don Joel Dante Cuyotupa Núñez debe enfocarse en la normativa mencionada, especialmente el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que define las infracciones disciplinarias para los funcionarios públicos. En esta situación, la infracción atribuida al servidor hace referencia a su negligencia en el cumplimiento de los plazos y procedimientos fijados



Gobierno Regional de Junín



por SERVIR, lo que podría representar una infracción disciplinaria de gravedad. El literal q) de dicho artículo indica que son infracciones disciplinarias aquellas que no se mencionen explícitamente en otras leyes, pero que se perciben como transgresiones a los principios y obligaciones del servicio público, esta ausencia de cumplimiento en sus responsabilidades podría ser percibida. En este contexto, el 7° artículo de la Ley N° 27815, de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, dicta de manera explícita que los funcionarios públicos deben comportarse con responsabilidad y transparencia. Por lo que, la omisión de su función no solo implica una falta de responsabilidad al no desempeñar su trabajo de forma completa, sino que también infringe el principio de transparencia al no asegurar que los actos del servicio sean accesibles y correctamente administrados en el tiempo correcto; además su omisión impacta tanto en la integridad del proceso administrativo como en la confianza pública en la administración de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín.

Así pues, el estudio indica que la conducta de don Joel Dante Cuyotupa Núñez podría ser clasificada como una infracción disciplinaria de acuerdo con el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, debido a su falta de respuesta a una demanda formal y la posible violación de los deberes de responsabilidad y transparencia establecidos en el código de ética de la Función Pública, lo que justifica la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario para establecer la naturaleza precisa de la infracción y la posible

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 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





Gobierno Regional de Junín



de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 165-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, es necesario considerar que en el presente procedimiento disciplinario, 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, con Oficio N° 5781-2023-SERVIR-GDSRH el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del SERVIR remite a la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, el documento sobre las acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del decreto legislativo 1013, en atención a lo solicitado por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Junín; en el que se hizo de conocimiento el concurso interno de méritos para ascenso del régimen laboral del decreto legislativo N° 276 presuntamente presentaba irregularidades.

Es importante señalar que, el investigado **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, en condición de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos, se le atribuye responsabilidad por no haber cumplido con realizar el trámite correspondiente, ni tender dentro del plazo señalado por SERVIR (10 días) el Oficio N° 5781-2020-SERVIR/GDSRH, cual le fuera derivado conforme la siguiente imagen:





Gobierno Regional de Junín



HOJA DE TRAMITE

REG. DOCUMENTO 04484718

REG. EXPEDIENTE 03082594

Documento VIRTUAL 043948							
Fecha del Documento 2020-12-11							
Folios 9							
Asunto NOTIFICACION DE OFICIO-005781-2020-GDSRH (DERIVAR COPIA INFORMATIVA A LA JEFATURA DE OCI)							
Dependencia							
Unidad Orgánica OTROS							
Firma AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL							
Cargo 20477906461							
FECHA	OPERACION	FORMA	UNIDAD ORGANICA	USUARIO	UNIDAD DESTINO	USUARIO DESTINO	PROVEIDO
2020-12-11 10:18:11	REGISTRADO	ORIGINAL	OTROS	ADMINISTRADO ADMINISTRADO			
2020-12-11 10:18:13	DERIVADO	ORIGINAL	OTROS	ADMINISTRADO ADMINISTRADO	TRAMITE DOCUMENTARIO - SEDE		PARA SU TRAMITE CORRESPONDI
2020-12-15 14:13:30	REGISTRADO	ORIGINAL	TRAMITE DOCUMENTARIO - SEDE	ELIZABETH NELCY CANTO PAYANO			
2020-12-15 14:18:40	DERIVADO	ORIGINAL	TRAMITE DOCUMENTARIO - SEDE	ELIZABETH NELCY CANTO PAYANO	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - SEDE		PASE
2020-12-16 09:23:13	REGISTRADO	ORIGINAL	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - SEDE	ANGELA HUAMANI SEGOVIA			
2020-12-16 10:12:53	DERIVADO	ORIGINAL	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - SEDE	ANGELA HUAMANI SEGOVIA	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - SEDE	JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ	AT
2020-12-16 11:18:33	REGISTRADO	ORIGINAL	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - SEDE	JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ			
2021-01-05 13:32:18	ARCHIVADO [DOCUMENTOS ATENDIDOS]	ORIGINAL	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - SEDE	JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ			

Y respecto, a la imagen se puede observar que se derivó el Oficio N° 5781-2023-SERVIR-GDSRH a don JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ, el 16 de diciembre del 2020, empero este no realizó ningún acto administrativo ni de administración, incluso hasta la emisión del Informe de Precalificación N° 165 de fecha 23 de noviembre del 2023, en ese sentido se tiene no ha cumplido con atender lo solicitado por SERVIR, por lo que existe suficientes razones para la continuación del del procedimiento administrativo.

Además, con Oficio N° 7219-2023-SERVIR-GDSRH el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del Servir realiza el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del decreto legislativo N°1023 (Expediente N°1548-2019-SERVIR/GDSRH), donde le informan que en el precipitado plazo otorgado ha transcurrido, sin que se hay cumplido con remitir a SERVIR la información que acredite el cumplimiento de los numerales 4.1 y 4.2 del oficio N°5781-2020-SERVIR-GDSRH, de fecha 04 de diciembre del 2020 por lo que se da inicio al procedimiento administrativa. 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 deberes 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 responsable al momento de haber tomado conocimiento del Oficio N° 5781-2023-SERVIR-GDSRH el



Gobierno Regional de Junín



16 de diciembre del 2020, 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.";

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;





Gobierno Regional de Junín



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

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

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

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

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

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

Por lo tanto, podemos colegir que el servidor **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, no cumplió con realizar el trámite correspondiente, ni atendió dentro del plazo de 10 días establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), por ello recoge la recomendación realizada por el órgano instructor del procedimiento disciplinario;

De acuerdo con los hechos, con Oficio N° 5781-2023-SERVIR-GDSRH el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del SERVIR remite a la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junin, el documento sobre las acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del decreto legislativo 1013, en atención a lo solicitado por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Junin; en el que se hizo de conocimiento el concurso interno de méritos para ascenso del régimen laboral del decreto legislativo N° 276 presuntamente presentaba irregularidades;

Es importante señalar que, el investigado **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, en condición de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos, se le atribuye responsabilidad por no haber cumplido con realizar el trámite correspondiente, ni tender





Gobierno Regional de Junín



dentro del plazo señalado por SERVIR (10 días) el Oficio N° 5781-2020-SERVIR/GDSRH, a pesar que tuvo conocimiento el 16 de diciembre del 2020, empero este no realizó ningún acto administrativo ni de administración, incluso hasta la emisión del Informe de Precalificación N° 165 de fecha 23 de noviembre del 2023, en ese sentido se tiene no ha cumplido con atender lo solicitado por SERVIR, por lo que existe suficientes razones para la continuación del procedimiento administrativo;

Además, con Oficio N° 7219-2023-SERVIR-GDSRH el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos del Servir realiza el seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones realizadas en las acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del decreto legislativo N°1023 (ExpedienteN°1548-2019-SERVIR/GDSRH), donde le informan que en el precipitado plazo otorgado ha transcurrido, sin que se hay cumplido con remitir a SERVIR la información que acredite el cumplimiento de los numerales 4.1 y 4.2 del oficio N°5781-2020-SERVIR-GDSRH, de fecha 04 de diciembre del 2020 por lo que se da inicio al procedimiento administrativa. 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 deberes 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 responsable al momento de haber tomado conocimiento del Oficio N° 5781-2023-SERVIR-GDSRH el 16 de diciembre del 2020, 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 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 cumplió





Gobierno Regional de Junín



con realizar el trámite correspondiente, ni atendió dentro del plazo de 10 días establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR);

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: Joel Dante Cuyotupa Núñez , en su rol de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, afecto los intereses generales y bienes jurídicos del estado, al <u>no haber cumplido con realizar el trámite correspondiente, ni atendió dentro del plazo de 10 días establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).</u> La solicitud, derivada en el oficio N° 5781-2020-SERVIR/GDSRH, exigía la supervisión de un concurso interno para ascensos y cambios de grupo ocupacional en el Gobierno Regional Junín, el cual había sido cuestionado por el Sindicato de Trabajadores debido a presuntas irregularidades. A pesar de haber sido notificado de esta solicitud el 16 de diciembre de 2020, hasta la fecha de emisión del Informe de Precalificación N° 165 el 23 de noviembre de 2023, no cumplió con la gestión requerida, a pesar de que su contrato expiró en mayo de 2023. Este incumplimiento de sus obligaciones pone en evidencia una deficiencia en el desempeño de sus funciones. La omisión habría <u>transgredido el literal q) del artículo 85° de</u>





Gobierno Regional de Junín



	<p>la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expresa que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: <u>"Las demás que señale la Ley"</u>. En concordancia de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el artículo 7° señala <u>los Deberes de la Función Pública, en el que el servidor transgredió el numeral 2. Transparencia y numeral 6. Responsabilidad</u>, ya que su inacción obstaculizó el cumplimiento de los procedimientos administrativos necesarios y afectó la transparencia del proceso de ascensos y cambios de grupo ocupacional. Generando la desconfianza del sindicato respecto a la imparcialidad y transparencia de los Concursos Internos de Méritos para el Ascenso y cambio de Grupo Ocupacional dentro de la entidad. Esto podría erosionar las relaciones laborales entre los trabajadores y la administración pública, alimentando la percepción de que los procesos internos no son gestionados de forma justa ni conforme a la normativa. Además, al no haberse atendido la solicitud derivada por SERVIR en un plazo razonable, se pone en duda la eficacia de la supervisión de la entidad en cuanto a la aplicación de las normativas relacionadas con el concurso de ascensos y cambios de grupo ocupacional el cual podría genera la percepción de que SERVIR no tiene la capacidad para hacer cumplir sus disposiciones o que no existe un control adecuado sobre las entidades públicas, afectando su credibilidad como órgano regulador.</p>
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
	Joel Dante Cuyotupa Nuñez , tuvo el cargo de Especialista en el Sistema de



c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Recursos Humanos en el Gobierno Regional Junín , al momento de los hechos, por lo que tenía la responsabilidad de gestionar y supervisar los procesos administrativos relacionados con los recursos humanos, incluyendo la implementación de políticas y procedimientos establecidos por entidades reguladoras como SERVIR, dado con el cargo que ocupaba y el de especialista en recursos humanos.
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, cuando ejercía el cargo de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos , fue notificado el 16 de diciembre de 2020 por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante el oficio N° 5781-2020-SERVIR/GDSRH, para supervisar un concurso interno de ascensos y cambios de grupo ocupacional en el Gobierno Regional Junín. Este concurso había sido cuestionado por el Sindicato de Trabajadores debido a presuntas irregularidades. Sin embargo, no cumplió con la gestión solicitada, ni atendió el trámite dentro del plazo de 10 días.
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.





Gobierno Regional de Junín



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 servidor¹. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en 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 Núñez, en su rol de Especialista en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos, no cumplió con realizar el trámite correspondiente, ni atendió dentro del plazo de 10 días establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). La solicitud, derivada en el oficio N° 5781-2020-SERVIR/GDSRH, exigía la supervisión de un concurso interno para ascensos y cambios de grupo ocupacional

¹ 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 por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.

¹ 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.

¹ 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..

¹ 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.

¹ 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



en el Gobierno Regional Junín, el cual había sido cuestionado por el Sindicato de Trabajadores debido a presuntas irregularidades. A pesar de haber sido notificado de esta solicitud el 16 de diciembre de 2020, hasta la fecha de emisión del Informe de Precalificación N° 165 el 23 de noviembre de 2023, no cumplió con la gestión requerida, a pesar de que su contrato expiró en mayo de 2023. Este incumplimiento de sus obligaciones pone en evidencia una deficiencia en el desempeño de sus funciones. La omisión habría transgredido el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expresa que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: “Las demás que señale la Ley”. En concordancia de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el artículo 7° señala los Deberes de la Función Pública, en el que el servidor transgredió el numeral 2. Transparencia y numeral 6. Responsabilidad, ya que su inacción obstaculizó el cumplimiento de los procedimientos administrativos necesarios y afectó la transparencia del proceso de ascensos y cambios de grupo ocupacional. Generando la desconfianza del sindicato respecto a la imparcialidad y transparencia de los Concursos Internos de Méritos para el Ascenso y cambio de Grupo Ocupacional dentro de la entidad. Esto podría erosionar las relaciones laborales entre los trabajadores y la administración pública, alimentando la percepción de que los procesos internos no son gestionados de forma justa ni conforme a la normativa. Además, al no haberse atendido la solicitud derivada por SERVIR en un plazo razonable, se pone en duda la **eficacia de la supervisión** de la entidad en cuanto a la aplicación de las normativas relacionadas con el concurso de ascensos y cambios de grupo ocupacional el cual podría generar la percepción de que SERVIR no tiene la capacidad para hacer cumplir sus disposiciones o que no existe un control adecuado sobre las entidades públicas, afectando su **credibilidad** como órgano regulador.



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° 49-2024-GRJ/ORAF/ORH, con fecha 15 de noviembre 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;



Gobierno Regional de Junín



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

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

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





Gobierno Regional de Junín



Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución se la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio 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° 366-2023-GRJ-ORAF/ORH, de fecha 23-11-2023, 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°536-2023-GRJ-SG, de fecha 27-11-2023, se notificó al domicilio del administrado siendo recepcionada por la hermana de don **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, 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





Gobierno Regional de Junín



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-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.

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 (02) MESES** 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.






Gobierno Regional de Junín



ARTÍCULO CUARTO: REMITIR, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciada a don **JOEL DANTE CUYOTUPA NUÑEZ**, además de todos sus antecedentes contenidos en el **Expediente N° 165-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, para su custodia y archivo correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


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

C.c.
Archivo
MLQS/MAMLL

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

YO.

21 NOV. 2024


Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL