



## RESOLUCION DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº **180** – 2018 – GRJ/ORAF

Huancayo, **27 SET. 2018**

### LA DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

#### VISTOS:

La Resolución Ejecutiva Regional N° 680-2016-GRJ/GR, la Resolución N° 001697-2018-SERVIR/TSC-Segundo Sala, de fecha 29 de agosto de 2018, Oficio N° 12547-2018-SERVIR/TSC; y el Informe Técnico N° 087-2018-GRJ/ORAF/ORH/STPAD; y los datos generales del proceso:

#### Identificación del procesado:

NOMBRE	CARGO	DESDE	HASTA	DIRECCION	RESOLUCION	DNI
Abog. Freddy Samuel Fernández Huauya.	Sub Director de Recursos Humanos.	29/04/2015	04/08/2016	Av. Mariscal Castilla N° 1863-El Tambo	Res. N° 238-2015-GR/Junín/GR	09888352

#### CONSIDERANDO:

#### DE LOS HECHOS:

Que, visto la Resolución Ejecutiva Regional N° 680-2016-GRJ/GR, de fecha 29 de diciembre del 2016, suscrita por el Mg. Ángel D. Unchupaico Canchumani, los cargos imputados, se sustenta en lo siguiente:

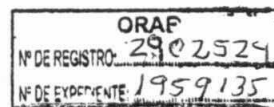
“(…) **CONSIDERANDO:** (…)

Que, mediante **Informe Legal N° 1185-2016-GRJ/ORAJ** de fecha 29 de diciembre del 2016, concluye por Declarar la Nulidad de Oficio de la Resolución Ejecutiva Regional N° 652-2015-GRJ/GR e informa a la Sub Dirección de Recursos humanos del Gobierno Regional Junín, que conforme al Artículo 6° de la Ley N° 30372, se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera en su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento, incluyendo el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas. (…)

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- DECLÁRESE LA NULIDAD DE OFICIO**, en todos sus extremos de las Resoluciones Ejecutivas Regional N° 652 – 2015 – GRJ/GR, de fecha 30 de 2015, en aplicación a lo dispuesto por el numeral 202.1 del Artículo 202° de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General; consecuentemente, por haber sido dictadas en contravención a las normas jurídicas, (…)

**ARTICULO SEGUNDO.- REMITIR**, una copia de todos los actuados a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, a efectos de que





conforme a sus atribuciones y facultades, deslinde responsabilidades de los servidores y/o funcionarios que emitieron la Resolución declarada nula. (...)”.

### **DE LOS ANTECEDENTES:**

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

Que, según se desprende de la Resolución Ejecutiva Regional N° 680-2016-GRJ/GR, de fecha 29 de diciembre del 2016, se resuelve en su artículo segundo: **“REMITIR, una copia de todos los actuados a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, a efectos de que conforme a sus atribuciones y facultades, deslinde responsabilidades de los servidores y/o funcionarios que emitieron la Resolución declarada nula”.**

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

**Resolución Ejecutiva Regional N° 652-2015-GRJ/GR** de fecha 30 de diciembre de 2015, la misma que resuelve: **“ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la actualización de los nuevos montos remunerativos de la planilla del personal del Gobierno Regional Junín, de la Sede Central; Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo; Dirección Regional de Energía y Minas, Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Archivo Regional y Aldea Infantil “El Rosario”, bajo el del Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento; conforme al Anexo adjunto que forma parte de la presente Resolución, en cincuenta y seis (56) folios más 02 fólder. (fs. 05-07)**

**El Memorial de Trabajadores de Contratados a Plazo Indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276** de fecha de recepción de Secretaria General 11 de diciembre de 2016; en la cual, solicitan revisión y actualización de presupuesto analítico de personal PAP. (fs. 08-09)

**El Reporte N° 1715-2016-GRJ/ORAF/ORH** de fecha 28 de diciembre de 2016; en la cual el Abg. Renato Josué Rojas Hidalgo, Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín, consulta a la Oficina Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional de Junín, respecto a la posibilidad de actualizar el Presupuesto Analítico de Personal modificando los conceptos remunerativos a favor de 15 servidores reincorporados con contratos a plazo indeterminado que también se encuentran en los documentos de gestión de la entidad (CAP y PAP) (fs. 11-14)

**El Informe Técnico N° 554-2016-GRJ/ORAF/ORH** de fecha 29 de diciembre de 2016; en la cual el Abg. Renato Josué Rojas Hidalgo, Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín, solicita la nulidad de Oficio de la Resolución Ejecutiva Regional N° 652-2015-GRJ/GR de fecha 30 de diciembre de 2015 y a su vez recomienda seguir el procedimiento establecido en el art. 202° de la Ley N° 27444. (fs. 15-19, repetido fs. 20-24)

**Oficio N° 041-2015-SIT-GR-JUNIN** de fecha 22 de diciembre de 2015; del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Junín, dirigida al Mg. Ángel Unchupaico Canchumani, Gobernador Regional de Junín; en la cual, solicita revisión de planillas de cada uno de los trabajadores nombrados, del D.L. N° 276, de la sede Regional, DIRCETUR JUNIN, Dirección Regional de Energía y Minas Junín, Dirección Regional de Vivienda y Construcción Junín, Archivo Regional Junín y Aldea Infantil “El Rosario”, por un total de 225 trabajadores.; para lo cual alcanza la propuesta formal de los nuevos cálculos de las planillas, para su revisión y validación oficial de parte del Gobierno Regional Junín, a través de los órganos técnicos y especializados, como la Oficina Regional de Administración y Finanzas y la Oficina de Recursos Humanos; con ello, mediante los actos administrativos que correspondan, deberá efectivizarse el pago respectivo, sobre la base de los nuevos cálculos. (fs. 25-26)

**El Informe Técnico N° 430-2015-GRJ/OGA-ORH**, de fecha 30 de diciembre de 2015; en la cual el Abg. Freddy Samuel Fernández Huauya, en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín; da opinión favorable sobre recalcule de conceptos remunerativos de trabajadores de la sede GRJ y modificaciones del PAP; y recomienda que el





Presupuesto Analítico de Personal - PAP 2015, debe ser aprobado mediante acto resolutivo, a fin de que se proceda a formalizar e implementar las planillas de remuneraciones de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y/o solicitar al Tesoro Público los créditos presupuestales suficientes. (fs. 27-34)

**El Informe Presupuestal N° 032-2015-GRJ-GRPPAT**, de fecha 30 de diciembre de 2015, en la cual el CPC. Ciro Camarena Hilario, Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional Junín, concluye que la GRPPAT emite opinión favorable sobre la disponibilidad presupuestal para el financiamiento del Presupuesto Analítico de Personal de los Órganos que conforman la Unidad Ejecutora 001 Sede Central, Pliego 450 – Gobierno Regional del Departamento de Junín para el año fiscal 2015, por un monto total de OCHO MILLONES SETENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y SEIS Y00/100 SOLES (S/ 8'075,846.00) asignado en la Genérica del Gasto 2.1 "Personal y Obligaciones Sociales" y con cargo a la fuente de financiamiento "Recursos Ordinarios"; en mérito a lo solicitado y sustentado mediante Memorando N° 1597-2015-GRJ/ORAF/ORH e Informe Técnico N° 430-2015-GRJ/OGA-ORH. (fs. 37-38).

**Seguimiento al SISGEDO**, sobre tramite de expediente de fecha 30/12/2015, (fs. 71); en la cual el Abg. Fredi Walter León Rivera, emite opinión legal favorable sobre la aprobación de los nuevos montos remunerativos de la planilla del personal del Gobierno Regional Junín.

#### TIPIFICACION DE LA FALTA:

Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por los hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 300057 y su Reglamento.

Que sobre los hechos imputados a los involucrados, constituirían faltas de carácter administrativo; que no es más **"Toda acción u omisión voluntaria o no que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores"**; en el presente caso, se habría vulnerado el artículo 85, letras a), d) y q) - Ley 30057-Ley de Servicio Civil, que prescribe:

**Artículo 85, letras a), d) y q) - Ley 30057-Ley de Servicio Civil**

*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley su Reglamento, d) La negligencia en el desempeño de las funciones, y q) Las demás que señálela ley".*



**Norma que resulta concordante con:**

**La Ley 27444-de la Ley del Procedimiento Administrativo General**

**Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

- 1.1. **Principio de legalidad.-** Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. (...)
- 1.11. **Principio de verdad material.-** En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. (...).





#### **Artículo 10.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

#### **Artículo 75.- Deberes de las autoridades en los procedimientos**

Son deberes de las autoridades respecto del procedimiento administrativo y de sus participantes, los siguientes:

1. Actuar dentro del ámbito de su competencia y conforme a los fines para los que les fueron conferidas sus atribuciones.
2. Desempeñar sus funciones siguiendo los principios del procedimiento administrativo previstos en el Título Preliminar de esta Ley. (...).

### **La Ley N° 30372 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016**

#### **GASTO EN INGRESOS DEL PERSONAL**

##### **Artículo 6. Ingresos del personal**

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

Conforme a las leyes de presupuesto del Sector Público de distintos años fiscales (2011, 2012, 2013, 2014 y 2015) se estipulan dichas limitaciones aplicables a las entidades en los tres (3) niveles de gobierno (Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales).

#### **El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional Junín**

**ARTÍCULO 39°.- Naturaleza y Funciones de la Oficina de Recursos Humanos.** Tiene las funciones siguientes:

- a) Programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos, de conformidad con la política Institucional y dispositivos legales vigentes.
- e) Coordinar implementar y controlar la correcta aplicación de las normas y procedimientos vigentes sobre el sistema de Gestión de Recursos.
- f) Elaborar el Presupuesto Analítico de Personal de la Sede del Gobierno Regional Junín y consolidarlo al nivel de Pliego.

#### **SUBSUNCION DE LOS HECHOS A LA NORMA.-**

En la **Sentencia N.° 090-2004-AA/TC**, el **Tribunal** ha expresado que: "(...) el deber de motivar las decisiones administrativas alcanza especial relevancia cuando en las mismas se contienen sanciones". En la medida que una sanción administrativa supone la







afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes.

Para mejor resolver los hechos imputados se debe tener en cuenta.-

### **La Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General:**

Art 202° Nulidad de Oficio:

202.1 En cualquiera de los casos enumerados en el art 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, **siempre que agraven el interés público.**

*La STC N° 0090-2004-AA/TC, del Tribunal Constitucional, hace las precisiones en cuanto al interés público, donde se ha reconocido que se trata de un concepto jurídico con contenido y extensión variable en atención a las circunstancias, que es concreta y específica cuando la administración actúa en el campo de sus potestades, teniendo como requisito sine qua non «condición sin la cual no» la motivación de sus decisiones, quedando excluida toda posibilidad de arbitrariedad, puesto que la administración está obligada a justificar las razones que imponen determinada decisión, de una manera concreta y específica; por ello, conviene citar al tratadista Juan Carlos Morón Urbina que sostiene: “Si como se sabe la Administración está sujeta al principio de legalidad, y ello constituye antecedentes necesario para cualquier interés público de su actuación, no se podría entender como un acto reconocidamente inválido, no podrá nunca satisfacer el interés que anima a la Administración. Por ello que la posibilidad de la anulación de oficio implica en verdad una vía para la restitución de la legalidad afectada por un acto administrativo”.*

202.2.- la nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad será declarada también por resolución del mismo funcionario.

### **El Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**

**Artículo 44.-** Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el Artículo 60 de la Constitución Política del Perú.

Compulsación de la prueba.-

Que, en el caso de actuados, haciendo un análisis lógico jurídico de los medios de prueba incorporados válidamente al proceso; la falta disciplinaria imputable al administrado **Abog. Freddy Samuel Fernández Huauya**, en su condición de ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín; sería por la presunta irregularidad administrativa por acción y omisión en el ejercicio de sus funciones; la misma que al estar relacionada con la administración de recursos humanos, coordinación e implementación de la correcta aplicación de las normas y procedimientos vigentes sobre el sistema de gestión de recursos; y, la elaboración del presupuesto analítico del personal de la Entidad a fin de consolidarlo al nivel de Pliego; no actuó con la debida diligencia que el caso ameritaba.





Es así que, el Sindicato de Trabajadores de la Entidad, habiendo presentado la propuesta del recalcule de conceptos remunerativos de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Junín y modificación del Presupuesto Analítico de Personal – PAP 2015; por ello, solicitando la revisión y validación oficial de la Entidad a través de los órganos técnicos y especializados, es la Sub Dirección de Recursos Humanos, representado por el administrado estaba obligado en revisar el referido expediente y opinar al respecto, al estar relacionada sus funciones con la administración de recursos humanos, además de coordinar e implementar la correcta aplicación de las normas y procedimientos vigentes sobre el sistema de gestión de recursos; sin embargo, haciendo caso omiso a ello, donde pudo verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a su decisión, emite sin un debido sustento normativo el Informe Técnico N° 430-2015-GRJ/OGA-ORH, de fecha 30 de diciembre del 2015, en la cual concluye: "1) *Se ha determinado la legalidad de las normas en el presente informe, por cuanto gozan no solo de firmeza sino que además contiene un mandato claro, expreso, cierto y vigente; y luego de la revisión de las planillas y el Presupuesto analítico de Personal, se observa que existen errores en la aplicación de algunas normas que se encuentran vigentes a la fecha, que a su vez viene vulnerando el derecho a una remuneración justa y equitativa de la PEA laboral de la Sede del Gobierno Regional Junín; por lo tanto, es procedente y corresponde disponer su estricto cumplimiento. (...) y recomienda: "1) Por lo expuesto el Presupuesto Analítico de Personal –PAP 2015, debe ser aprobado mediante acto resolutivo, a fin de que proceda a formalizar e implementar las planillas de remuneraciones de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y/o solicitar al Tesoro Público los créditos presupuestales suficientes teniendo en cuenta el presente sustento técnico, para poder cumplir con lo mencionado anteriormente".* Accionar negligente, aunado a las opiniones de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, y Dirección Regional de Asesoría Jurídica (Informe Presupuestal N° 032-2015-GRJ-GRPPAT, e Informe Legal N° 1208-2015-GRJ/ORAF, ambos de fecha 30 de diciembre de 2015), han llevado al final inducir en error a la administración pública, factibilizando y viabilizando la actualización de los nuevos montos remunerativos de la planilla, a través de la Resolución Ejecutiva Regional N° 652-2015-GRJ/GR, de fecha 30 de diciembre del 2015, que aprueba estos nuevos monto remunerativos de la planilla de personal del Gobierno Regional Junín y de las sedes regionales antes aludidas, cuanto existían limitaciones a la Entidad, respecto al ingreso del personal para el año fiscal 2016, evidenciándose con ello, la clara transgresión a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 30372 "Ley de Presupuesto para el Sector Público", que *prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera en su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento, incluyendo el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.*

Consecuentemente, con estos actos negligentes se ha vulnerado los principios de legalidad y verdad material; con agravio al interés público (agravio a la sociedad); por cuanto, no se ha salvaguardado los derechos e intereses del Estado al no emplearse adecuadamente los recursos públicos. Situación que al final ha creado suspicacias a una mala imagen, reflejada en el Gobierno Regional de Junín y sus representantes.

#### Posible sanción a la falta imputada.

Que, estando a lo antes esgrimido; si bien es cierto, la responsabilidad del administrado **Abog. Freddy Samuel Fernández Huauya**, tendría sustento a la grave afectación a los bienes jurídicos protegidos por el Estado; como también por la función que desempeña en la Entidad, mayor sería su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente; sin embargo, por la forma, modo y circunstancias, de cómo se suscitaron estos hechos; agregado, a ello, no existiendo la concurrencia de antecedentes consentidos o





ejecutoriadas de ser reincidente en la comisión de faltas; consecuentemente, la posible sanción a imponerse al involucrado sería **suspensión sin goce de remuneraciones**, conforme a lo establecido en el inciso a) y c) del artículo 87, e inciso b) del artículo 88°, ambos de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil; y artículo 92° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM concordante con el artículo 230° inciso 3 de la del Procedimiento Administrativo General.

#### ORGANO INSTRUCTOR COMPETENTE:

Que, el Órgano Instructor competente para disponer el Inicio del PAD; es la Dirección Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional Junín.

#### PLAZO DE PRESENTACION DE DESCARGO:

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

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PROCESADO:

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

**“Artículo 96.1.** Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

**Artículo 96.2.** Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

**Artículo 96.3.** Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

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

Que, estando a lo recomendado por la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Junín y estando a lo dispuesto por esta Dirección Regional de Administración y Finanzas, y;

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





SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** APERTURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra:

- ✓ El Abog. Freddy Samuel Fernández Huauya, en su condición de ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, por haber incurrido en presuntas faltas administrativas, tipificado en el artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, precisados en los literales a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento; d) La negligencia en el desempeño de las funciones; y q) Las demás que señale la ley.

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

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



  
M.G. JESUS MELCHORA ASCURRA PACHICO  
Directora Regional de Administración y Finanzas  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

HYO.

27 SEP 2018

  
Abog. A. Antonieta Vidalón Ruelas  
SECRETARIA GENERAL