



Gobierno Regional de Junín

RESOLUCION DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 1002 -2025-GR-JUNIN/ORAF
Huancayo, 03 JUL. 2025

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

VISTOS:

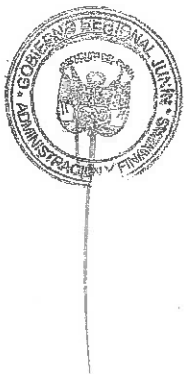
Escrito S/N de fecha 13 de junio de 2025; Resolución Sub Directoral Administrativa Nº 186-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 20 de mayo del 2025; Resolución Sub Directoral Administrativa Nº 172-2024-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 05 de mayo del 2024; y demás documentos obrantes en el expediente; y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 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 Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº040-2014-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 91º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ..."; así mismo, el artículo 102º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88º de la Ley Nº 30057- LSC(...)" y el artículo 115º 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 el " recurso de apelación";

Que, el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante el TUO de la LPAG), establece que son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta;





Gobierno Regional de Junín

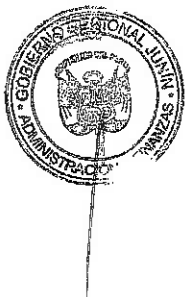
Que mediante **ESCRITO S/N** de fecha 13 de junio de 2025; el servidor civil **ISAIAS ALBERTO CARDENAS MENDEZ**, presenta, apelación contra la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 20 de mayo del 2025; Resolución Sub Directoral Administrativa N° 172-2024-GRJ/ORAF/ORH, **CUESTIONANDO LA TIPICIDAD Y SUBSUNCIÓN DE LA CONDUCTA; LA ILEGITIMIDAD DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y SANCIONADOR, Y EL CUESTIONAMIENTO A LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.**

Para resolver el presente recurso, se ha configurado la causal de abstención establecida en el numeral 2 del artículo 99° del T.U.O de la ley N° 27444-ley de procedimiento administrativo general y así mismo que de conformidad al informe técnico N° 832-2017-SERVIR /GPGSC. Del 10 de agosto de 2017, que en su literal 2.11 establece que "(...) cuando el jefe de la oficina de recursos humanos, actuando como órgano sancionador, impone la sanción de amonestación escrita y los presuntos infractores interponga recurso de apelación contra esta, corresponderá al superior jerárquico del jefe de recursos humanos resolverlo, pues por un conflicto de interés objetivo, este último debe inhibirse de acuerdo a la dispuesto en el numeral 9.1 de la directiva" corresponde a este despacho, como superior jerárquico de la oficina de recursos humanos, emitir pronunciamiento sobre el recurso de apelación presentado por el servidor civil **ISAIAS ALBERTO CARDENAS MENDEZ**.

En atención a lo recomendado por la STPAD, el Órgano Instructor del PAD, instaura el presente proceso con RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N° 172-2024-GRJ/ORAF/ORH debidamente notificado, consiguientemente con el Informe de Órgano Instructor N° 014-2025/C.R.J/ORAF- ORH, de fecha 12 de mayo de 2025, se notificó lo recomendado por el órgano instructor al órgano sancionador sobre el proceso que se sigue contra el servidor civil, ISAIAS ALBERTO CARDENAS MENDEZ, en su condición de Ex Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en atención a los hechos reportados mediante Informe de Acción de Oficio Posterior N° 025-2023-OCI/5341-AOP de fecha 27 de setiembre de 2023, funcionarios del gobierno regional de Junín no presentaron declaración jurada de conflicto de intereses en el 2021, por lo que con RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 20 de mayo de 2025, se impuso la SANCIÓN DE AMONESTACION ESCRITA al servidor civil, mencionado.

El Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. [...]"

El artículo 117 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento establecen que el órgano sancionador puede apartarse de las opiniones del órgano instructor en un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), siempre y cuando exista una motivación clara y fundamentada en los principios del debido procedimiento, razonabilidad, proporcionalidad, objetividad y celeridad, así como los establecidos en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.





Gobierno Regional de Junín

Que, mediante Resolución Sub Directoral Administrativa N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 20 de mayo del 2025, el Órgano Sancionador, resuelve **IMPONER LA SANCIÓN DE AMONESTACION ESCRITA** al servidor **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ**, en su calidad de **SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN**; **FALTA TIPIFICADA** por **OMISIÓN** prevista en el inciso 98.3 del Art. 98° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que señala: **"LA FALTA POR OMISIÓN CONSISTE EN LA AUSENCIA DE UNA ACCIÓN QUE EL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL TENÍA OBLIGACIÓN DE REALIZAR Y QUE ESTABA EN CONDICIONES DE HACERLO"** en el marco del **procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la LSC 30057**

Que, con **ESCRITO S/N** de fecha 13 de junio de 2025; el servidor civil **ISAIAS ALBERTO CARDENAS MENDEZ**, presenta, apelación contra la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 20 de mayo del 2025; Resolución Sub Directoral Administrativa N° 172-2024-GRJ/ORAF/ORH, **CUESTIONANDO LA TIPICIDAD Y SUBSUNCIÓN DE LA CONDUCTA; LA ILEGITIMIDAD DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y SANCIONADOR, Y EL CUESTIONAMIENTO A LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.**

Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 89 de la ley N° 30057-LSC "(...) para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario es impuesta por el jefe inmediato: la sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces "Ello es concordante con lo dispuesto en el artículo 95° del Reglamento de la referida Ley, que en relación a la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia señala "(...) la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el tribunal del servicio civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita que es conocida por el jefe de recursos humanos según el artículo 89° de la ley"

Que no obstante, lo indicado en el considerando precedente, en la **conclusión 3.2 del informe técnico N° 832-2017-SERVIR /GPGS del 10 de agosto de 2017**, la gerencia de políticas de gestión del servicio civil ha concluido que "cuando el jefe de recursos humanos actúa como órgano sancionador, sea el que haya impuesto la sanción de amonestación escrita y se interponga un recurso de apelación contra esta, deberá presentar su abstención y elevar el recurso a su superior jerárquico para que lo resuelva" en tanto en la conclusión 3.3 del informe técnico N° 1882-2019-SERVIR/GPGSC del 19 de noviembre de 2019, la misma gerencia de políticas de gestión ha determinado que "en el marco del TUO de la LPAG pueden plantear su abstención solo respecto de las causales establecidas expresamente en el artículo 99° del TUO de la LPAG mas no sobre otros supuestos distintos, siendo así de incurrir las autoridades del PAD en algunas de dichas causales corresponda que se abstenga de participar en el Procedimiento administrativo disciplinario, dado que pueda configurarse algún tipo de conflicto de interés de compatibilidad en el mismo" en ese sentido el Inc. 2 del art. 99 del DS N° 004-2019- JUS -TUO de la ley N° 27444- LPAG dispone que "la autoridad que tenga facultad resolutive o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan





Gobierno Regional de Junín

influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le este atribuida, en los siguientes casos : (...) 2. Si ha tenido intervención como asesor perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiera manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración" opiniones y norma de las cuales se infiere que la abstención planteada por el jefe de recursos humanos.

Corresponde a este despacho, como superior jerárquico de la dependencia antes indicada, según los documentos de gestión interna, avocarse al conocimiento del Recurso de apelación interpuso por el recurrente servidor civil **ISAIAS ALBERTO CARDENAS MENDEZ**.

Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 95° de la LSC N°30057 "95.1 el termino perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles (...) La resolución de la apelación agota la vía administrativa (...) 95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferentes interpretaciones de las pruebas producidas, se trata de cuestiones de puro derecho o se cuente con una nueva prueba instrumental(...)" no obstante, no se ha establecido en dicha norma especial los requisitos de admisibilidad y procedibilidad que debe reunir dicho recurso. En ese sentido, a efectos de establecer un pronunciamiento sobre el fondo respecto del recurso interpuesto es menester efectuar previamente un análisis sobre la concurrencia de los requisitos de admisibilidad y procedencia, para lo cual se aplicará de manera supletoria lo dispuesto en los artículos 124 y 221 del TUO de la LPAG

Del TUO de la LPAG, consecuentemente, habiéndose verificado que el recurso impugnatorio materia de análisis ha sido interpuesto dentro del plazo legal y cumple con los requisitos previstos para su admisión y tramite, correspondiente emitir pronunciamiento de fondo sobre el mismo;

Que al respecto el apelante e interponer el presente recurso, alegando, que se declare nulo la sanción impuesta con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 20 de mayo del 2025; Resolución Sub Directoral Administrativa N° 172-2024-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 05 de mayo del 2024, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, por lo que **CUESTIONA LA TIPICIDAD Y SUBSUNCIÓN DE LA CONDUCTA; LA ILEGITIMIDAD DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y SANCIONADOR, Y EL CUESTIONAMIENTO A LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.**

- **CUESTIONA LA TIPICIDAD Y SUBSUNCIÓN DE LA CONDUCTA.**

El artículo 117 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento establecen que el órgano sancionador puede apartarse de las opiniones del órgano instructor en un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), siempre y cuando exista una motivación clara y fundamentada en los principios del debido procedimiento, razonabilidad, proporcionalidad, objetividad y celeridad, así como los establecidos





Gobierno Regional de Junín

en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

- **LA ILEGITIMIDAD DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y SANCIONADOR,**
Sobre el punto, de apelación sobre la vulneración del principio de separación de funciones que el presente proceso debe ser conducido por dos órganos diferentes si se habría vulnerado la normativa vigente Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM, principio ente los artículos 93° al 98°;

Que, estando a ello, puede verse que la emisión de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH, no resulta correcta; ello en atención a que su emisión no tiene fundamento legal, al haber sido emitido por un órgano cuya competencia no le fue atribuida, por tal motivo, correspondería la expulsión de dicho acto resolutivo del ordenamiento jurídico administrativo de la Entidad;

Sobre la Oficialización de la sanción de amonestación escrita, corresponde traer a colación lo establecido en el Informe Técnico N° 1854-2021-SERVIR-GPGSC del 10 de setiembre del 2021, que establece lo siguiente:

2.9 En ese sentido, en el caso de amonestación escrita, es el jefe inmediato quien actúa como órgano instructor y sancionador y cuando decida sancionar deberá comunicar al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, para que este haga de conocimiento al infractor, a través de la Secretaria Técnica quien quedará a cargo de la notificación de los actos de oficialización de la sanción.

Que, de lo antes expuesto, se debe aclarar que solo el órgano instructor- sancionador puede ejercer el Jefe de Recursos Humanos tratándose de la sanción de amonestación escrita. Sin embargo, en el presente expediente el Informe de Precalificación determina como Órgano Instructor- Órgano Sancionador al Jefe de Recursos Humanos proponiendo la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, cayendo este en error al momento de tramitar el procedimiento;

Resulta pertinente señalar que el numeral 213.3 de artículo 213 del TUO de la LPAG precisa que, la facultad para declarar, la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe en el plazo de dos años, por lo que tomando en cuenta la citada resolución ha sido notificada en el plazo correspondiente, la entidad se encuentra dentro del plazo previsto en la norma para declarar la nulidad;

Que, Morón Urbina, en la página 537 de su libro Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, sobre el concepto de nulidad de oficio, señala que es "(El) poder jurídico por el cual la administración puede eliminar sus actos viciados en su propia vía y aun invocando como causales su propia deficiencia. (...). El fundamento de esta potestad no se encuentra en la mera potestad exorbitante del poder administrador (...), sino en la necesidad que tiene la autoridad administrativa de dar satisfacción al interés público comprometido en la vigencia de la juridicidad o del orden jurídico. (...) Si como se sabe la Administración está sujeta al principio de legalidad, y ello constituye antecedente necesario para cualquier interés público de su actuación, no se podría entender cómo un acto reconocidamente inválido, no podrá nunca satisfacer el interés que anima a la administración. Por ello,





Gobierno Regional de Junín

que la posibilidad de la anulación de oficio implica en verdad, una vía para la restitución de la legalidad afectada por un acto administrativo”;

Que, el numeral 213.1 del artículo 213 del TUO de la LPAG establece que, en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales;

Que, el TUO de la LPAG en su artículo 10 en el numeral 2, señala que, son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, “**El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez (...)**”;

Que, al respecto, el artículo 3 del TUO de la LPAG establece cuales son los requisitos de validez que deben contener los Actos Administrativos. Así pues, con la emisión de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 195-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de mayo del 2025, suscrito por el Órgano Instructor – Sancionador se advierte que de forma patente la omisión del requisito de validez como es **la competencia**, ello en la medida de lo siguiente:

Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativo: Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. Competencia. - *Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.*

Que, sobre el particular, resulta necesario mencionar que el artículo 89 de la LSC y el inciso a) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha dispuesto que la competencia para oficializar la sanción de amonestación escrita impuesta indebidamente por el Órgano Instructor - Sancionador, lo mantiene exclusivamente el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o quien haga sus veces, pero en el caso concreto se observa que el procedimiento disciplinario comenzó con una SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, errando al momento de asignar el órgano Instructor como el Sancionador;

Que, en la línea de lo señalado en los párrafos precedentes, dado que el interés público es el estricto respeto al ordenamiento constitucional y la garantía de los derechos que debe procurar la administración pública, y que, en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad; al no haberse emitido el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario por una autoridad competente para ello, por lo que se concluye que también en este extremo se ha visto afectado el interés público;

Que, asimismo, el artículo 11 numeral 11.1 del acotado texto normativo, establece que los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III del TUO de la LPAG, el numeral 11.2 señala que, la nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declara por resolución de la misma autoridad. La nulidad planteada por medio de un recurso de reconsideración o apelación será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo;

Que, igualmente, resulta menester señalar que la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 20 de mayo del 2025, “per se”





Gobierno Regional de Junín

no constituye un acto administrativo favorable al administrado por las siguientes consideraciones:

Dado que mediante Informe de Precalificación N° 049-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, se recomienda el inicio del PAD con la recomendación de la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor procesado.

Asimismo, la citada resolución de sanción no tiene eficacia jurídica, debido a que el Informe Precalificación N° 049-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, materializado la sanción con Resolución N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 20 de mayo del 2025, fue emitido por un órgano cuya competencia no se fue atribuida;

Que, el numeral 2 del artículo 213 del TUO de la LPAG, establece que "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 es declarada por resolución del mismo funcionario.";

Que, en tal sentido, al haberse determinado que existe una vulneración al principio de legalidad, se advierte un defecto en la competencia (por cuanto debe ajustarse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico), mismo que resulta ser un requisito de validez del acto que Oficializa la sanción de amonestación escrita, ello implica que la causal de nulidad prevista en el numeral 2 del artículo 10 del TUO de la LPAG, el cual prescribe "El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez (...)", siendo que en el caso materia de autos resulta pertinente señalar que la nulidad de oficio se produce a causa del vicio de competencia, conforme a lo previsto en los numerales 1 del artículo 3 del TUO de la LPAG;

Que, conforme a los considerandos precedentes, dado que el interés público es el estricto respeto al ordenamiento constitucional y la garantía de los derechos que debe procurar la administración pública, y que, en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad; por lo que se concluye que se ha visto afectado el interés público;

Que, en base a lo desarrollado, corresponde ejercer la potestad nulificante de los actos administrativos con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 20 de mayo del 2025 y la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 172-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 05 de mayo del 2024.

Que, de conformidad con el artículo 10 y siguientes, del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR DE OFICIO LA NULIDAD de la RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N° 186-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 20 de mayo del 2025 Y LA RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N° 172-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 05 de mayo del 2024, emitida por el Sub Director de Recursos Humanos, por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: RETROTRAER el procedimiento hasta el momento previo de la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 172-2024-GRJ/ORAF/ORH de fecha 05 de mayo del 2024.





Gobierno Regional de Junín

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General,

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución y todos sus antecedentes, así como los cargos de notificación debidamente diligenciada del servidor civil, **ISAÍAS ALBERTO CÁRDENAS MÉNDEZ**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

ARTICULO QUINTO: DEVOLVER el expediente a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

ARCITULO SEXTO: PUBLIQUESE la presente Resolución en el Portal Web Institucional del Gobierno Regional Junín.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


C.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 de su original.

HYO.  08 JUL 2025

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL