Gobierno Regional de Junín

O.R.H.
DOC. Nº 11304955
EXP. Nº 6514857

JUNIN
8

RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 617 -2026-GR-JUNIN/ORAF/ORH

Huancayo, 20 NOV. 2026

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

VISTOS:

Expediente Administrativo Disciplinario N° 49-2026-GRJ-ORAF/RH/STPAD, el Informe de Precalificación Nº 049-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, de fecha 04 de febrero del 2026, emitidos al interior del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra del servidor civil: **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Junin; 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;

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

Que, el artículo 91 ° 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 248° del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 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" se encuentran 1) Con fecha 03-03-2026 se notifica al servidor civil: **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 30.03.2026, se termina la actividad probatoria con el Informe de Órgano Instructor N° 18-2026-GRJ/GGR,3) Con fecha 01.04.2026 se notifica al servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Junín con la Carta N° 232-2026-GRJ/ORAF/ORH a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 18 -2026-GRJ/GGR;

Que, de los actuados se observa que la Gerencia General Regional en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Junín, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 03-03-2026, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el servidor civil fue debidamente notificado conforme a Constancia de Notificación de Resolución N° 141-2026-GRJ/SG, de fecha 03 de marzo del 2026, el servidor civil NO presento descargo alguno por lo que se prosiguió con el trámite correspondiente;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los documentos que obran en el expediente y habiendo hecho descargo el servidor civil, mediante Informe de Órgano Instructor N° 18-2026-GRJUNIN/GGR, de fecha 30-03-2026, recomienda **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO DIAS** el procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Junín, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor corresponde a este Órgano Sancionador comunicar a la ex servidor civil 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;

III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, de los actuados se observa que Gerente General Regional, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Junín, 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 f) del artículo 85° de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros". Esto de conformidad a lo establecido en la Ley N° 30057;

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor Nº 18-2026-GRJUNIN/GGR del 30-03-2026, señala que el servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de amonestación escrita, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva Nº 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 a la servidora 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 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° 232-2026-GRJ/ORAF/ORH de fecha 01 de abril del 2026, se notificó al servidor **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N° 18-

2026-GRJUNIN/GGR, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112º y 115º de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al servidor civil sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa, procedimientos que en el presente caso se ha cumplido;

Que, al respecto, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario se inició con fecha 03 de marzo del 2026, por tanto, la potestad sancionadora, conforme a la normatividad de la materia, prescribirá al año de iniciado el PAD. En ese sentido, a efecto de cumplir con los plazos establecidos, se emite acto correspondiente;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del expediente, medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario 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;

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 civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Junín, conforme señala el literal **f)La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros** en concordancia con lo señalado en el artículo 92° Ley N° 30057 Así como lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que resulta importante señalar que, para emitir el fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor procesado" en ese sentido corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor, a efectos de determinar con certeza si el imputado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal d) 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, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 049-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también de la Resolución Gerencial General Regional N° 044-2026-GRJUNIN/GGR de fecha 26 de febrero del 2026, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder.

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;

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

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 de la servidora imputada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 de la servidora imputada. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar

debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley Nº 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 la servidora imputada, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal b) del Art. 85° de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil;

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 a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad de la servidora, 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 d) del art. 85º de la Ley N º 30057 - Ley del Servicio Civil;

VII. GRADUACION DE LA SANCION

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

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

Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

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

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

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

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

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

Que, dicha omisión configura una conducta negligente en el desempeño de las funciones públicas, afectando la debida gestión administrativa y el principio de legalidad, tipificada como falta administrativa disciplinaria conforme al artículo 85, inciso d), de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 98, inciso b), del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, por negligencia en el cumplimiento de las funciones asignadas;

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, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad

sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

Que, en atención a lo señalado precedentemente, se aprecia en autos que el servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición de Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Junín presento su descargo con Doc. N° 10345154 y Exp. N° 7016994 de fecha 24 de marzo del 2026 de la siguiente manera:

(...)

Que, sobre la existencia del plan de trabajo específico, la imputación sostiene que se habrían autorizado S/. 50, 000.00 de fondos por encargo sin contar con un plan de trabajo específico y aprobado que justificara la necesidad, finalidad y razonabilidad del gasto. Ese cargo es objetivamente insostenible frente a la documentación que obra en el expediente físico de habilitación y rendición. La imputación sostiene que el fondo fue habilitado sin plan de trabajo.

El plan de trabajo Conmemoración 200 años de bicentenario 2024 existe, fue elaborado y se encuentra incorporado al expediente del fondo por encargo. Del mismo modo, la propia RESOLUCION DIRECTORAL ADMINISTRATIVA N° 995-2024-GR-JUNIN/ORAF hace referencia al MEMORANDO N° 1219-2024-GRJ-DIRCETUR/DG y consigna que para su emisión se adjuntó plan de trabajo y nota de crédito presupuestario. Por tanto no estamos ante ausencia de plan, sino en el mejor de los casos para la entidad, ante una crítica posterior sobre el nivel de detalle o suficiencia del instrumento. Pero una cosa es discutir si el plan era exhaustivo y otra radicalmente distinta afirma que no existía. La imputación en este extremo, parte de una premisa fáctica incorrecta.

Ahora, bien incluso si la administración quisiera reconducir su cargo y sostener que el plan existía pero era insuficiente, tampoco lograría establecer responsabilidad personal del investigado. Ello porque el plan fue elaborado desde el nivel técnico y operativo del proyecto no por el Director Regional. El hecho de que el Director curse Memorando N° 1219-2024-GRJ-DICETUR/DG para solicitar el acto resolutivo no lo convierte en el autor material del contenido del plan técnico.

Sobre los pagos de hospedaje a personas con contratos "a todo costo", la administración afirma que se pagó hospedaje a personas que mantenían contratos de locación de prestaciones a todo costo, por lo que no correspondía otorgarles un beneficio adicional de alojamiento. Con base en ello, pretende derivar un supuesto uso o disposición irregular de recursos públicos atribuibles al investigado. El razonamiento es defectuoso por varias razones, en primer lugar porque la entidad no ha demostrado que Julio Abanto conociera, al momento de la ejecución del gasto, el contenido particular del clausulado contractual de cada persona hospedad.

Sobre el supuesto fraccionamiento de comprobantes, la imputación sostiene que la emisión de varios boletas, por un mismo proveedor en una misma fecha configuraría fraccionamiento prohibido por la normativa tributaria y por la normativa de contrataciones no obstante esta afirmación es formulada de manera concluyente, sin el mínimo desarrollo técnico exigible.

Sobre el servicio de almuerzo el proveedor sin experiencia y la factura extemporánea, la imputación observa la contratación de un almuerzo por S/ 37,920.00 para 1,185 personas indicando que el proveedor Gusto y Paladar carecía de experiencia acreditada y que su factura fue emitida varios meses después. Este es, probablemente el punto donde la administración cree haber encontrado el eje central de su caso, sin embargo, jurídicamente sigue enfrentando el mismo problema toda

vez que no acredita intervención personal, uso o disposición directa, ni beneficio derivado para el investigado.
La selección material de proveedores, la verificación de su experiencia, la articulación del servicio y la consolidación de la documentación de sustento no eran funciones operativas del Director Regional. El expediente de habilitación del fondo evidencia participación de la Oficina de Abastecimientos y el Supervisor de Proyecto y el expediente de rendición muestra que el Informe N° 447-2024-NSMG fue elaborado por la Coordinadora del Proyecto, quien además formulo las aclaraciones sobre los comprobantes observados.
Sobre la lista de comensales con DNI inconsistentes, Este cargo merece un tratamiento especial, porque es el que presenta mayor impacto visual y jurídico dentro del expediente pero no por ello se ser el más débil en atribución personal al investigado. La administración sostiene que las listas presentadas como sustento del gasto contiene DNIs que no corresponden a las personas consignadas, inclusión de personas que no participaron y firmas de practicantes que no laboraban en la fecha del evento, sin embargo no basta con constatar una inconsistencia documental, era indispensable demostrar quien elaboro dichas listas quien las valido materialmente.

Que, d la revisión integral de los actuados administrativos, se advierte que la presente investigación tiene como antecedente la queja presentada mediante Doc. Nº 9569158 y Exp. Nº 6514857, de fecha 23 de septiembre de 2025, mediante la cual se pusieron en conocimiento presuntas irregularidades relacionadas con la habilitación, ejecución y rendición de fondos por encargo autorizados mediante Resolución Directoral Administrativa Nº 995-2024-GR-JUNÍN/ORAF, por el importe total de S/ 50 000,00, destinados a la realización de las actividades por la conmemoración de los 200 años del Bicentenario 2024;

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNIN

Que, al respecto debe tenerse presente que la falta prevista en el literal f) del artículo 85 de la Ley Nº 30057 comprende tanto la utilización como la disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros. En tal sentido, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución Nº 000678-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, ha desarrollado los elementos objetivo y subjetivo de dicha infracción, precisando que el dinero de la entidad también puede constituir objeto de disposición irregular cuando se emplean mecanismos que determinan su desembolso indebido;

Que, el investigado sostiene que la imputación referida a la inexistencia de un Plan de Trabajo específico carece de sustento, toda vez que dicho documento sí habría sido elaborado e incorporado al expediente de habilitación del fondo por encargo. Asimismo, señala que la Resolución Directoral Administrativa Nº 995-2024-GR-JUNÍN/ORAF hace referencia al Memorando Nº 1219-2024-GRJ-DIRCETUR/DG, en el cual se habría adjuntado el referido Plan de Trabajo y la correspondiente nota de crédito presupuestario. Sobre el particular, corresponde señalar que la existencia material de un Plan de Trabajo no constituye, por sí sola, elemento suficiente para acreditar que la totalidad de los gastos ejecutados con cargo al fondo por encargo se encontraban debidamente justificados, autorizados y vinculados con las actividades institucionales programadas;

Que, en efecto, debe distinguirse entre la existencia formal de un instrumento de planificación y su suficiencia técnica y operativa para sustentar la necesidad, finalidad,

oportunidad y razonabilidad de cada uno de los conceptos de gasto efectuados. En ese sentido, aun cuando el investigado haya acreditado que existió un documento denominado Plan de Trabajo, ello no determina automáticamente que los gastos por hospedaje, alimentación y adquisición de bienes se encontraran contemplados en dicho instrumento, ni que las condiciones de su ejecución se ajustaran a las finalidades autorizadas. Por tanto, el argumento del investigado no desvirtúa las observaciones relacionadas con la ejecución del fondo, puesto que se limita a demostrar la existencia del documento de planificación, mas no acredita que los gastos cuestionados hayan contado con una justificación específica, suficiente y verificable.

Que, de otro lado el investigado manifiesta que el contenido técnico del Plan de Trabajo fue elaborado por personal operativo y que su participación se limitó a cursar el Memorando Nº 1219-2024-GRJ-DIRCETUR/DG, por lo que no podría atribuírsele responsabilidad por las deficiencias de elaboración del referido instrumento. Al respecto, debe precisarse que la responsabilidad administrativa disciplinaria es personal y no puede sustentarse exclusivamente en la condición jerárquica del servidor. Sin embargo, tampoco puede asumirse que el ejercicio de funciones directivas excluya automáticamente toda responsabilidad respecto de la utilización de recursos institucionales cuya habilitación, autorización o ejecución se encuentre vinculada con sus decisiones funcionales;

Que, en relación con este extremo el investigado sostiene que la entidad no habría demostrado que tuviera conocimiento del contenido específico de los contratos de locación de servicios suscritos con las personas beneficiadas con el hospedaje, por lo que considera que no corresponde atribuirle responsabilidad por dichos desembolsos. Sin embargo, este argumento no resulta suficiente para esclarecer la observación materia de investigación, toda vez que el cuestionamiento no radica únicamente en determinar si el investigado conocía individualmente las cláusulas contractuales de cada locador, sino en establecer bajo qué condiciones se dispuso de recursos públicos para financiar gastos de alojamiento de personas cuyos servicios habían sido contratados bajo la modalidad de todo costo;

Que, en efecto de acuerdo con la documentación señalada en la queja, se identificaron las boletas Nº 001-1663 y Nº 001-1664, así como la factura Nº E001-3825, correspondientes a gastos de hospedaje de nueve personas, entre ellas Natalie Marcas García, Katiuska Mata, Catty Contreras Rodríguez y Diana Victoria Hinostroza Luis;

Que el investigado sostiene que la imputación referida al supuesto fraccionamiento de comprobantes carece de desarrollo técnico y que la sola emisión de varias boletas por un mismo proveedor y en una misma fecha no permite concluir que se haya configurado una conducta irregular. Al respecto, se advierte que la queja identifica dos boletas de venta, Nº 001-113 y Nº 001-116, correspondientes al consumo de pachamanca, así como tres comprobantes adicionales, Nº 001-114, Nº 001-115 y Nº 001-118, emitidos por el mismo proveedor, César Colqui Tacuri, por la adquisición de agua mineral, todos con fecha 6 de junio de 2024;

Que, en ese sentido la concurrencia de cinco comprobantes emitidos por un mismo proveedor en una misma fecha constituye un aspecto que merece ser

examinado, particularmente respecto de la naturaleza de las operaciones, cantidades adquiridas, montos individuales, destinatarios, oportunidad de entrega y vinculación con una misma actividad institucional. Debe precisarse que la emisión de varios comprobantes en una misma fecha no acredita, por sí sola, la existencia de fraccionamiento prohibido;

Por otro lado, se advierte que la queja también cuestiona la emisión de la boleta electrónica Nº B001-4491, de fecha 25 de octubre de 2024, por la adquisición de cien paquetes de agua mineral, en cuyo contenido se habría consignado como fecha de entrega el 6 de agosto de 2024. Esta circunstancia genera una inconsistencia temporal entre la fecha de emisión del comprobante y la fecha de entrega consignada, por lo que resulta necesario verificar la documentación que acredite la efectiva prestación, recepción y conformidad de los bienes adquiridos;

Que, en ese sentido la explicación del investigado no desvirtúa las inconsistencias identificadas, toda vez que no desarrolla una justificación documentada respecto de las operaciones cuestionadas ni acredita, con los elementos señalados en su descargo, que las adquisiciones respondieran a requerimientos independientes y debidamente sustentados;

Que, sobre este extremo el investigado sostiene que la imputación se limita a cuestionar la falta de experiencia del proveedor y la emisión extemporánea de la factura, sin demostrar que hubiera intervenido personalmente en su selección, contratación o ejecución. Al respecto, de la queja se advierte que el 6 de agosto de 2024 se habría contratado un servicio de almuerzo por el importe de S/ 37 920,00, correspondiente a 1 185 platos, siendo el proveedor Gusto y Paladar, quien habría emitido la factura Nº E00-1 recién el 12 de diciembre de 2024;

En efecto, el cuestionamiento no se circunscribe exclusivamente a la fecha de emisión de la factura, sino a la necesidad de determinar si el servicio fue efectivamente prestado, si existió correspondencia entre la cantidad contratada y la cantidad atendida, si el precio pagado resultaba razonable y si la documentación presentada para justificar el desembolso reflejaba una prestación real y verificable. En ese sentido, el investigado argumenta que la selección de proveedores, la verificación de su experiencia y la articulación operativa del servicio correspondían a otras dependencias y al personal encargado del proyecto;

Que, sin embargo la intervención de otras unidades orgánicas en el desarrollo de las actividades no constituye, por sí sola, un elemento que permita descartar una eventual participación del director en la disposición de los recursos institucionales. Lo determinante es establecer si, en ejercicio de sus atribuciones, autorizó, aprobó, instruyó o permitió el desembolso de los recursos públicos en condiciones que no contaban con sustento suficiente.;

Asimismo, debe tenerse presente que la existencia del Informe Nº 447-2024-NSMG, elaborado por la Coordinadora del Proyecto, mediante el cual se habrían formulado aclaraciones sobre los comprobantes observados, no determina

automáticamente la regularidad de la operación ni sustituye la obligación de verificar la efectiva prestación del servicio;

Que, de la valoración conjunta de los hechos comunicados mediante la queja y de los argumentos expuestos por el investigado en su escrito de descargo, se advierte que este último no ha proporcionado, en los términos de su defensa, una explicación documental integral que permita esclarecer satisfactoriamente las observaciones formuladas respecto de la ejecución del fondo por encargo de S/ 50 000,00. En efecto, respecto del Plan de Trabajo, el investigado sostiene que dicho instrumento existió; sin embargo, tal afirmación no acredita que todos los gastos efectuados se encontraran debidamente justificados y vinculados con las actividades institucionales programadas;

Que, en cuanto a los gastos de hospedaje, no ha desarrollado una explicación documental que permita establecer que el reconocimiento adicional de dicho concepto se encontraba permitido por las condiciones contractuales de los locadores beneficiados;

Que, respecto de los comprobantes emitidos por un mismo proveedor, su defensa cuestiona la suficiencia técnica de la imputación, pero no proporciona elementos que permitan esclarecer las operaciones, su naturaleza y las circunstancias de su ejecución;

Que, en relación con el servicio de alimentación, el investigado se limita a señalar que la contratación y ejecución operativa estuvieron a cargo de otros servidores, sin que ello permita tener por acreditada, por sí sola, la efectiva prestación del servicio en las condiciones y cantidades consignadas en la documentación de sustento;

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNIN

Que, finalmente respecto de las listas de comensales, tampoco se ha proporcionado una explicación que permita esclarecer las inconsistencias entre los números de DNI y los nombres consignados, así como la presunta inclusión de firmas de personas que no habrían tenido vinculación con la entidad en la fecha de realización de la actividad;

Que, por tanto los argumentos expuestos por el investigado no eliminan las observaciones documentales identificadas ni permiten considerar esclarecidos los cuestionamientos relacionados con la utilización de los recursos públicos;

Que, adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor[1]. En cuanto a la naturaleza de la infracción, es evidente en el caso de autos que la ausencia injustificada a laborar por más de tres días, reviste una especial gravedad irreparable a la administración de justicia; sin embargo, la infracción cometida no ha sido continuada;

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; siendo así este **Órgano Sancionador recomienda SUSPESION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CUATRO (04).**

Que, en consecuencia, en aplicación de los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, presunción de licitud y razonabilidad, **El órgano sancionador se aparta de las recomendaciones del órgano instructor, (...) en concordancia al Artículo 114° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM, motivando adecuadamente su decisión de apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, conforme a lo previsto en el artículo 114° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;**

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

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

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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 Sub Directoral Administrativa;

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 Nº 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo Nº 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM; asimismo, deberá ser acompañado del Formato Nº 1, conforme lo establecido en la Directiva Nº 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 Nº 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25º del mencionado reglamento;

VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y habiéndose apartado de la propuesta por el órgano instructor, corresponde **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CUATRO DIAS** del procedimiento administrativo disciplinario del servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

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

Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución 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 General Regional N° 044-2026-GR-JUNÍN/GGR, de fecha 28 de febrero del 2026, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil Constancia de Notificación de Resolución N° 141-2026-GRJ/SG, de fecha 03 de marzo del 2026, por presuntamente haber incumplimiento de sus deberes funcionales; por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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

Que, se precisa los derechos y obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el exfuncionario tiene los siguientes derechos e impedimentos:

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

XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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

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

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

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

Gobierno Regional de Junín

JUNIN

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **IMPONER** la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CUATRO (04) DIAS** en procedimiento administrativo disciplinario contra del servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE** en su condición Director de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Junin, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER OFICIALIZAR LA SANCIÓN IMPUESTA al servidor civil, mediante la comunicación del presente, acto resolutivo 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 el registro de la sanción en su LEGAJO PERSONAL, conforme a lo dispuesto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93°, numeral 93.1) ítem a) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución al servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de (15) días hábiles; a fin de que presente los recursos administrativos que considere necesarios para su legítima defensa

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 al servidor civil **JULIO HUMBERTO ABANTO LLAQUE**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lic. Adm. Juan Joseph Chavez Sánchez
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo
STPAD/EQR

GOBIERNO REGIONAL JUN
a Secretaria General que suscribe, Certifi
que la presente es copia fiel de su origina
HYO. 23 NOV 2023
Abg. Ena M. Bonilla Pere
SECRETARIA GENERAL (e)