



Gobierno Regional de Junín



RESOLUCIÓN DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 1078 -2026-GRJ/ORAF

Huancayo, 06 OCT 2026

LA DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN

VISTOS:

El Informe de Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP de fecha 16 de abril de 2026 y el **Informe de Precalificación N° 402 -2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de 05 de octubre de 2026** procedente de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Junín con el cual se recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el funcionario: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**, conforme los documentos obrantes en el expediente; y;

CONSIDERANDO:

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

Que, de acuerdo al numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 6. Vigencia del Régimen Administrativo Disciplinario, los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento;

Que, el Artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057 determina que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores Civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y de su Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia;

A. IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES CIVILES:



ORAF	
DOC. N°	11115713
EXP. N°	19982120



1.1. NOMBRES Y APELLIDOS

: Juan Joseph Chavez Sanchez

➤ PUESTO/CARGO

: Sub Director de Recursos Humanos del

Gobierno Regional de Junin

➤ N° DNI

: 44505742

➤ DOCUMENTO DE DESIGNACIÓN

: Resolución Ejecutiva Regional N° 005-2025-

GR-JUNIN/GOB

➤ RÉGIMEN LABORAL

: CARGO CONFIANZA

➤ DIRECCIÓN/DOMICILIO

: Psj. Santa Cecilia N° 104- Distrito El tambo

-Huancayo – Junin

B. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA:

Que mediante Informe de Acción de Oficio Posterior N° Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP en el cual informa sobre DECLARACIÓN JURADA DE INTERES CON INFORMACIÓN INCOMPLETA RELACIONADA A PRESUNTA CONFIGURACIÓN DE ACTO DE NEPOTISMO EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN en el cual lo resumo a continuación:

(...)

Del relevamiento de información efectuada¹ respecto al desplazamiento a favor del señor Edwin Williams Pari Peña del Puesto de Salud El Carmen del distrito El Carmen, provincia de Churcampá, departamento de Junin, hacia la Dirección Regional de Salud Junín, se advirtió que ésta se produjo mediante Resolución Gerencial Sub Regional n. 102-2025-GOB.REG.HVCA/GSRCH/G de 25 de marzo de 2025, suscrita por el señor Domingo Fernández Huamán, Gerente Sub Regional de Churcampá del Gobierno Regional de Huancavelica, en la que se declaró procedente la solicitud de destaque presentada por el referido servidor, disponiéndose su desplazamiento desde el Puesto de Salud El Carmen, perteneciente a la Red Integrada de Salud Churcampá, hacia la Dirección Regional de Salud Junin, por el periodo comprendido del 1 de abril al 30 de junio de 2025.

Cabe precisar que dicho desplazamiento fue objeto de observación contenido en el Informe de Acción de Oficio Posterior n. 044-2025-2-2814-AOP2 denominado "Verificación del cumplimiento de perfil del Director Adjunto de la Dirección Regional de Salud Junin", en el que se precisó lo siguiente

"(...)

No obstante, dicho desplazamiento contravino lo establecido en la Décima Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N. 025-2019-SA, que únicamente autoriza al personal recientemente nombrado a solicitar permuta debidamente sustentada o designación administrativa dentro de la misma unidad ejecutora o entidad en la que se ubica su establecimiento de salud de origen, sin posibilidad de desplazamiento hacia otra entidad distinta, asimismo la norma prevé otra excepción vinculada al residentado médico, bajo el compromiso de retorno por un periodo mínimo de cinco años, cuyo incumplimiento genera responsabilidad administrativa. (...)

En consecuencia, el destaque del servidor hacia la Entidad no se enmarcó en ninguna de las excepciones normativas previstas; asimismo, esta actuación ocasionó la ausencia del citado profesional en el Puesto de Salud El Carmen adscrito a la Red de Salud Churcampá, afectando la continuidad, cobertura y oportunidad de la atención de la población usuaria de dicho establecimiento de salud, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales orientados al cierre de brechas de recursos humanos en el sistema de salud.

Cabe destacar que la finalidad del Decreto Supremo N. 025-2019-SA es precisamente garantizar la sostenibilidad del personal asistencial en los establecimientos con déficit de profesionales de salud, priorizando la atención de las poblaciones en situación de vulnerabilidad. (...)"



Pese a ello, en relación a la designación del señor Edwin Williams Pari Peña como Director Adjunto de la Dirección Regional de Salud Junín, se advirtió que mediante memorandum n. 1043-2025-GRJ/GGR de 9 de julio de 2025, el gerente General del Gobierno Regional de Junín³, solicitó al subdirector de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín, que evalúe si el señor Edwin Williams Pari Peña cumplía con los requisitos para ocupar el cargo de confianza de Sub Director de la Dirección Regional de Salud Junín, para tal fin se adjuntó el curriculum vitae documentado.

Ante lo cual el referido subdirector de Recursos Humanos comunicó al gerente General Regional, mediante Informe n. 201-2025-GRJ/ORAF/ORH de 16 de julio de 2025, que el señor Edwin Williams Peña Pari cumplía con los requisitos establecido en el Reglamento de la Ley n. 31419 y no se encontraba impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública.

Por lo que, mediante la Resolución Ejecutiva Regional n. 0184-2025-GRJ/GR de 18 de julio de 2025, el Gobernador Regional de Junín dispuso la designación del señor Edwin Williams Pari Peña en el cargo de confianza de Director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud de Junín, conforme se aprecia a continuación.

"(...)

ARTICULO SEGUNDO. - DESIGNAR, a partir de la fecha, al Lic. en Enfermería Edwin Williams Pari Peña en el cargo de confianza de DIRECTOR ADJUNTO GENERAL de la Dirección Regional de Salud de Junín del Gobierno Regional de Junín, con cargo de nivel remunerativo F-4, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al mismo.

(...).

Corresponde indicar que dicha designación fue objeto de observación en el Informe de Acción de Oficio Posterior n. 044-2025-2-2814-AOP denominado "Verificación del cumplimiento de perfil del Director Adjunto de la Dirección Regional de Salud Junín", en el que se señaló:

"(...) Por lo que, queda evidenciado que el servidor Edwin Williams Pari Peña fue designado en el cargo de confianza de Director Adjunto de la Entidad sin cumplir con el requisito de experiencia específica exigido para dicho puesto, conforme a lo establecido en el Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Salud. Este incumplimiento constituye una inobservancia de los criterios mínimos de idoneidad profesional y experiencia funcional requeridos para el ejercicio del cargo, lo que vulnera los principios de mérito, transparencia y legalidad que rigen la gestión del servicio civil.

Es pertinente precisar que la validación de la experiencia laboral, sea general o específica, es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos-o del órgano que cumpla dicha función, la cual debe verificar en cada caso que existe evidencia suficiente y pertinente que sustente el cumplimiento de este requisito.

Asimismo, es importante señalar que, el señor Edwin Williams Pari Peña, suscribió la Declaración Jurada-Anexo N. 03 de 15 de julio de 2025, donde indica entre otros, cumplir los requisitos mínimo de formación superior completa, de 5 años de experiencia general, 3 años de experiencia específica en puestos o cargo de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, de acuerdo al siguiente detalle:

"(...)

1. Que he revisado la Ley 31419 y su reglamento, conozco su contenido, nivel de responsabilidad y admito que cumplo con los requisitos en cuanto al grado académico, experiencia General y experiencia específica establecidos en la Ley y su reglamento.

2. Cumplir con los requisitos mínimos.





- * Formación superior completa.
- * 5 años de experiencia general.
- * 3 años de experiencia específica en puestos o cargo de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.
- * 1 año de experiencia en el sector Público.
- * Tener hábiles sus derechos civiles.

3. No encontrarme inhabilitado para ejercer la función pública o para contratar con el Estado.

4. No contar con sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autor o cómplice, por la comisión de delito doloso, tal como dispone el artículo 39-A de la Constitución Política del Perú.

5. No encontrarme inhabilitado por mandato judicial para ejercer función pública; y, no haber sido destituido de la administración pública por falta muy grave.

Realizo la presente declaración jurada manifestando que la información presentada se sujeta al principio de presunción veracidad del numeral 1.7 del artículo IV del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Si lo declarado no se ajusta a lo anteriormente mencionado, me sujeto a lo establecido en el artículo N. 438 del Código Penal y las demás responsabilidades administrativas y/o penales que correspondan, conforme al marco legal vigente.

(...)"



Por tanto, al haber suscrito la mencionada declaración jurada y aceptado el cargo de Director Adjunto en la Dirección Regional de Salud Junín, pese a encontrarse legalmente impedido de ser desplazado a otra entidad o establecimiento de salud conforme a lo dispuesto en la Resolución Directoral Regional n. 0858-2023/GOB.REG. HVCA/DIRESA, el señor Edwin Williams Pari Peña consignó información carente de veracidad.

De lo señalado, se evidenció que el señor Edwin Williams Pari Peña, habría sido destacado y designado en el cargo de confianza, a pesar de las restricciones legales vigentes que le impedían ser desplazado a otra entidad o establecimiento de salud durante los cinco (5) años posteriores a su nombramiento en el Puesto de Salud El Carmen, conforme al artículo 7 de la Resolución Directoral Regional n. 0858-2023/GOB.REG-HVCA/DIRESA de 23 de agosto de 2023. Asimismo, el servidor no acreditó la experiencia específica mínima de tres (3) años requerida para el cargo estructural, conforme al Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Salud, y percibió simultáneamente doble remuneración del Estado.

(...)"

4. De la información inexacta e incompleta en declaraciones juradas presentadas por el señor Edwin Williams Pari Peña, director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín.

De la información señalada con anterioridad y evidencia se ha corroborado que el señor Yoni Ángel Balbin Peña, consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junín para el periodo 2025 es hermano del señor Edwin Williams Pari Peña, director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín al momento de su designación el 18 de julio de 2025; ya que mantienen parentesco de consanguinidad en segundo grado.

Es así que, se ha podido advertir que al momento de presentar su currículum vitae documentado por el señor Edwin Williams Pari Peña para el puesto de confianza de director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín, presentó entre otros documentos el Anexo n.º 4: Declaración Jurada Nepotismo, en la que declaró bajo juramento que no contaba con parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, y/o cónyuge que a la fecha se encuentran prestando servicios en el Gobierno Regional de Junín,



(...)

Del referido formato se puede advertir que el señor Edwin Williams Pari Peña, habría declarado información inexacta que carecería de veracidad, ya que como se evidenció con anterioridad es hermano del señor Yoni Ángel Balbin Peña, Consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junín para el periodo 2025, fecha en que emitió la referida declaración jurada que se encuentra datada al 15 de julio de 2025.

Asimismo, se ha podido verificar que en su declaración jurada de intereses del ejercicio 2025 correspondiente a la Ley n.º 31227 y Reglamento para implementar la Ley n.º 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la Declaración Jurada de Intereses de Autoridades, Funcionarios y Servidores Públicos del Estado y candidatos a cargos públicos, omitió consignar en la relación de personal con las que tiene vínculo de consanguinidad hasta el cuarto grado, a su hermano el Yoni Ángel Balbin Peña, Consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junín para el periodo 2025

(...)

Por ende, el referido señor Edwin Williams Pari Peña, director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín, al efectuar su declaración jurada de intereses registrando información incompleta, presentado datos parciales e impidiendo identificar su real situación, que era que mantenía relación de parentesco en segundo grado de consanguinidad con el señor Yoni Ángel Balbin Peña, Consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junín para el periodo 2025.

(...)



C. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Sobre el presente caso, estando al Informe de Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP, el señor Edwin Williams Pari Peña, director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín, al **efectuar su declaración jurada de intereses registrando información incompleta, presentado datos parciales e impidiendo identificar su real situación**, que era que mantenía relación de parentesco en segundo grado de consanguinidad con el señor Yoni Ángel Balbin Peña, Consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junín para el periodo 2025; pese a ello que el señor presentaba información incompleta el Lic. Adm Juan Joseph Chávez Sánchez Sub Director de Recursos Humanos mediante **Informe n.º 201-2025-GRJ/ORAF/ORH de 16 de julio de 2025**, presenta ante el Gerente General Regional el informe de verificación de cumplimiento del perfil de puesto e impedimentos para el acceso a la función pública del Lic. en Enfermería Edwin Williams Pari Peña para el cargo de Director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín del Gobierno Regional de Junín.

Bajo este contexto, para el caso materia de análisis se investiga la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que dispone: "q) Las demás que señala la ley"; en ese sentido, el Artículo 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N 040-2014-PCM, indica cuales son las demás leyes que también constituyen faltas para efectos de responsabilidad administrativa disciplinaria, tales como la Ley N° 27815; entonces, bajo ese marco normativo en el presente caso la



servidora civil, habría inobservado los deberes de la función pública, establecido en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que prescribe: Art. 6° los numerales 2, 3 y 4 "2.- Probidad.- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. 3. Eficiencia: Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente. 4. Idoneidad. - Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones:

Ahora bien, respecto a los puntos 3 y 5 del Informe Informe de Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP., en la cual se señala la figura de nepotismo y como presunto responsable Yoni Angel Balbin Pena (consejero Regional y Presidente del Consejo Regional de Junín); dado que mediante Informe Técnico N.° 001539-2021-SERVIR-GPGSC, emitido el 10 de agosto del 2021.

(...)

Al respecto, debe señalarse que de acuerdo al artículo 90° del Reglamento General de la LSC, los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal, como son el Presidente de la República, Vicepresidente de la República, Congresistas de la República y Parlamento Andino, Alcaldes, Teniente Alcaldes, Regidores, Gobernadores Regionales, Vicegobernadores Regionales, y **Consejeros Regionales, se encuentran excluidos de la aplicación del régimen disciplinario de la LSC en relación a los actos u omisiones que realicen en el ejercicio de sus funciones como autoridades políticas**



Es por ello que se **Remitirá todos los actuados a la Procuraduría Pública Regional**, órgano encargado de representar y defender los derechos e intereses del Gobierno Regional de Junín, a fin de que inicie las acciones legales civiles y/o penales.

D. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

- En ese orden, la **Ley N° 31419**, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, señala en su Artículo 1° que, la presente ley tiene por objeto establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función. Asimismo, el numeral 4.4. del Artículo 4° precisa que, el Gerente general regional, gerentes regionales o directores regionales de gobierno regional deberán de Contar con formación **superior completa, con cinco años de experiencia general y tres años de experiencia específica en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, pudiendo ser esto parte de los cinco años de experiencia general.**
- Del mismo modo, el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones



para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, señala que, Responsabilidades

2.1. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en las entidades públicas, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción. (...).

- Asimismo, la Resolución Ministerial N° 042-2024-EF/43, que aprueba la Directiva N° 02-2024-EF/43.01, denominado "Lineamientos para la contratación de Servidores Públicos de Alto Rendimiento con cargo al Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público en el marco de la Ley N° 31912", señala:

6.2 De la Entidad receptora

6.2.1 Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en las Entidades receptoras, **son responsables** de la selección de cada SPAR (Servidores Públicos de Alto Rendimiento), por lo que verifica el cumplimiento de los requisitos mínimos con base en la información y documentación presentada para su contratación.

6.2.2 Celebra contratos con los SPAR (Servidores Públicos de Alto Rendimiento), previa evaluación de la UTP (Unidad Transitoria de Pago) y contando con la opinión previa favorable de SERVIR.

6.2.3 Las Oficinas de Recursos Humanos o las que haga sus veces, publican y/o disponen la publicación de la relación de los SPAR (Servidores Públicos de Alto Rendimiento), en el Portal Institucional de su Entidad, en cumplimiento del numeral 3 del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021- 2019-JUS.

6.2.4 Es responsable de elaborar el expediente para la contratación de los SPAR, y de verificar la veracidad y autenticidad de la información y documentación presentada.

- Que, en esa misma línea, el Artículo 50 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional Junín, el cual establece que, **La Oficina de Recursos Humanos**, es a unidad orgánica que depende jerárquicamente de la Oficina Regional de Administración y Finanzas Tiene las siguientes funciones: (...) i) Gestionar el proceso de incorporación del personal a la entidad, que involucra la selección, vinculación, inducción y el periodo de prueba. (...)
- Del mismo modo, el numeral 6) del Artículo 7° de la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, indica que. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...) y lo dispuesto en el literal a) del artículo 16° de la Ley Marco del Empleado Público aprobado mediante Ley N° 28175, que señala: "Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público".
- Del mismo modo, el numeral 261.1 del Artículo 261, del TUO de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General, señala lo siguiente "Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurrir en falta administrativa en el trámite de los





procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado.

• **Ley N° 30057 (SERVIR),**

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

Artículo 85: literal
d) de la Ley 30057,
Ley de Servicio Civil

d) La negligencia en el deber de sus funciones

En concordancia con el Manual de Organización de Funciones del Gobierno Regional Junín

MOF- N° PLAZA 153

FUNCIONES ESPECÍFICAS

a) Planificar, dirigir, coordinar y evaluar actividades del Sistema de Personal.

c) Programar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos de conformidad con la política institucional y disposiciones legales vigentes.



E. PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR:

Que, del análisis de la imputación realizada, este Despacho no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna, al no configurarse los supuestos establecidos en el artículo 96° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, respectivamente;

F. SANCIÓN A LA FALTA IMPUTADA:

Encontrándonos ante la presunta comisión de una infracción tipificada en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, para los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, las posibles sanciones a aplicarse, de conformidad con el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, serían las siguientes:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

En el caso en concreto, los servidores civiles presuntamente habrían VULNERADO EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA que exige el Estado a los servidores por las faltas previstas en la ley que cometen en ejercicio de sus funciones o en la prestación de los servicios.

Por lo expuesto líneas arriba, esta Secretaría Técnica sugiere la aplicación del **Artículo 88° inciso B) SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DÍA HASTA POR (12) MESES” DE LA LEY N° 30057-LEY DEL SERVICIO CIVIL al servidor civil: JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ.**



G. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

- Informe de Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP de fecha 16 de abril de 2026.

H. ÓRGANO INSTRUCTOR:

Que, para el Procedimiento Administrativo Disciplinario-PAD, de acuerdo al cargo que desempeña el servidor, y de conformidad con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 93° de su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, detalla el siguiente esquema para la identificación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario competentes en el presente caso.

AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO				
SANCIÓN A IMPONER	ÓRGANO INSTRUCTOR		ÓRGANO SANCIONADOR	
SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES	DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS	PLAZO PARA PRONUNCIAMIENTO	GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN	PLAZO PARA PRONUNCIAMIENTO
	De conformidad con el literal b) del inciso 93.1 del artículo 93 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.	Plazo máximo de 15 días hábiles. De conformidad con el literal a) del artículo 106 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.	De conformidad con el literal b) del inciso 93.1 del artículo 93 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.	Dentro de los 10 días hábiles de recibido el informe del órgano instructor, prorrogable por 10 días hábiles, debiendo sustentar su decisión. De conformidad con el literal b) del artículo 106 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



I. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el investigado puede ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente el cual lo hará al formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determine el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo, el instructor evaluará la solicitud presentada para ello adoptando el principio de razonabilidad y establecerá el plazo de prórroga. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;

Que, si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto;

J. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD O PRORROGA



Que, conforme a lo señalado en el numeral 16.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015-SERVIR-PE, corresponde a la Directora Regional de Administración y Finanzas, por ser autoridad instructiva del presente procedimiento;

K. 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 servidor 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 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 ídem.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR Procedimiento Administrativo Disciplinario a: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**, habiendo incurrido presuntamente en faltas de carácter disciplinario tipificadas en el considerando D de la presente Resolución del Órgano Instructor.

ARTÍCULO SEGUNDO: REMITIR TODOS LOS ACTUADOS A LA PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL, órgano encargado de representar y defender los derechos e intereses del Gobierno Regional de Junín, a fin de que inicie las acciones legales civiles y/o penales contra Yoni Angel Balbin Pena (consejero Regional y Presidente del Consejo Regional de Junín), si correspondiera.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución a: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**; en estricta aplicación de la orden de prelación establecida en el artículo 20°





del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General¹, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el presente; a fin de que presente su descargo y anexas las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnabile.

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado a: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

CPC. IRIS VIRGINIA POVIS RAMOS
DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

C.c.
Archivo
FGQ/EQR

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

HYO.

07 OCT 2023

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL (e)

¹ **Artículo 20. Modalidades de notificación**

20.1 Las notificaciones son efectuadas a través de las siguientes modalidades, **según este respectivo orden de prelación**:

20.1.1 Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.

20.1.2 Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado.

20.1.3 Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. Adicionalmente, la autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.

20.2 La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido en el numeral anterior, bajo sanción de nulidad de la notificación. Puede acudir complementariamente a aquellas u otras, si así lo estime conveniente para mejorar las posibilidades de participación de los administrados.