



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 972 2024-GRJ/ORAF

Huancayo, 25 JUL. 2024

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

#### VISTOS:

El Informe de Precalificación N°096-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 24 de julio de 2024, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, es política del Estado y del Gobierno Regional de Junín, adoptar las medidas correctivas a los actos administrativos irregulares que incurren los servidores civiles de la Administración Pública, a fin de moralizar y mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la sociedad, en el ámbito de su competencia;

Que, mediante Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, y su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 040 2014-PCM, estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidos en los régimen laborales del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionar previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentra vigentes desde el 14 de setiembre del 2014;

Que, por otro lado, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSO "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-216-SERVIR-PE, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución N° 101-2015-SERVIR/PE, la presente resolución se estructura conforme a lo establecido en el Anexo D: Estructura del acto que inicia el PAD de la referida norma;

Que, mediante Informe N° 023-2024-GRJ/ORAF/ORH de fecha 02 de abril del 2024, el sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, entre otras



ORAF	
DOC. N°	8102561
EXP. N°	5272931



Gobierno Regional de Junín



cosas concluye y recomienda, con. Derivar a Secretaría Técnica de Procesos Administrativos del Gobierno Regional de Junín el Presente informe a fin de que se abra un proceso a los que resulten responsables por no haber cumplido con el numeral 28.1 del artículo 28° del Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM por haber designado en el cargo Sub Gerente de Promoción de Inversiones del Gobierno Regional de Junín al Lic. Julio Cesar Meza Ccanto, sin haber cumplido con el debido procedimiento de emitir el informe de verificación del cumplimiento del perfil de puesto y la verificación de impedimentos para el acceso en la función pública, establecidos en los numerales citados líneas arriba;

Que, mediante el Oficio N° 000966-2023-CG/OC5341 el Jefe encargado del OCI del GRJ pone en conocimiento del Gobernador Regional Junín ECON. Zósimo Cárdenas Muje, el Informe de Visita de Control N° 019-2023-OCI/5341-SVC. VISITA DE CONTROL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN DISTRITO Y PROVINCIA DE HUANCAYO DEPARTAMENTO DE JUNÍN **“CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS E IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”** PERÍODO DE EVALUACIÓN: DEL 1 DE ENERO AL 14 DE JULIO DE 2023 de fecha 2 DE AGOSTO DE 2023;

Que, como recomendación del Informe de Visita de Control N° 019-2023-OCI/5341-SVC, se señala hacer de conocimiento al Titular de la Entidad el presente Informe de Visita de Control, el cual contiene tres (3) situaciones adversas identificadas como resultado del servicio de Visita de Control a “Cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública en el Gobierno Regional Junín”, con la finalidad que se adopten las acciones **preventivas y correctivas que correspondan**, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión institucional, con el objeto de asegurar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos en el desarrollo de los cargos de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción



#### I. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	CÓNDICIÓN DE VÍNCULO LABORAL O CONTRACTUAL	DIRECCIÓN
1	LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO	20651878	SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS	CARGO DE CONFIANZA	JR. PARRA DEL RIEGO N° 1324

La persona antes determinada, es sujeto del procedimiento disciplinario dado que ostentan la calidad de servidor público y mantuvo vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejerció funciones públicas.

La individualización de los imputados, permite asegurar los siguientes aspectos de orden procesal:

- Que, el proceso disciplinario se centre contra una persona cierta y determinada y no contra personas ajenas a los hechos o eventuales homónimos.





Gobierno Regional de Junín



- b) Que, se puedan solicitar y dictar si fuere el caso las medidas cautelares antes o durante el proceso disciplinario, así como las sanciones personales que correspondan conforme a la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil.
- c) Y finalmente, la debida individualización del imputado permite garantizar el derecho constitucional de defensa, que lo ampara como a todo sujeto que es pasible de ser investigado y/o procesado.

**II. DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA Y/O REPORTE. INFORMES DE AUDITORIA, LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:**

De conformidad al Informe de Visita de Control N° 019-2023-OCI/5341-SVC, se establece que:

De acuerdo a la INFORMACIÓN RESPECTO DE LAS ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN LA VISITA DE CONTROL, se tiene que se dio inicio al Operativo de Control Simultáneo “**Verificación de Requisitos e Impedimentos para el Acceso y Ejercicio de la Función Pública**” es una intervención comprendida en el Plan Nacional de Control 2023 de la Contraloría General de la República, y en el Plan Operativo del 2023 de la Gerencia Regional de Control de Lima Metropolitana, responsable del Operativo de Control Simultáneo, registrado en el Sistema de Control Gubernamental -SCG.

A través del oficio n.° 000903-2023-CG/OC5341 de 18 de julio de 2023, se comunicó al Gobernador del Gobierno Regional Junín, el inicio del Servicio de Control Simultáneo en la modalidad de Visita de Control con la finalidad de que brinde las facilidades del caso a la Comisión de Control como el suministro de información que sustenta la evaluación previa a la designación de los funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción, ello teniendo en consideración 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, y su reglamento.

La Comisión de Control recabó directamente de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, los legajos personales de los directivos públicos de libre designación y remoción, levantando el “Acta N° 002-2023-CG/OCI5341-SVC-P” de 20 de julio de 2023, dejando constancia de la documentación otorgada, bajo el siguiente detalle: **Entregaron ocho (8) legajos de directivos públicos de libre designación y remoción.** De la revisión efectuada a los legajos proporcionados por el Gobierno Regional Junín, se ha identificado tres **(3) situaciones adversas** que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de “Cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública” de los directivos públicos de libre designación y remoción de segundo y tercer nivel organizacional en el Gobierno Regional Junín”; los cuales se exponen a continuación:

- 1. LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN SUPERÓ EL LÍMITE DEL 5% DEL TOTAL DE CARGOS O PUESTOS EXISTENTES PARA LAS DESIGNACIONES DE DIRECTIVOS DE CONFIANZA, SITUACIÓN QUE AFECTA LA IDONEIDAD DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.**





Gobierno Regional de Junín



Régimen laboral por el cual fueron contratados	Total trabajadores con que cuenta la Sede de la Entidad - Según	Cantidad máxima de personal de confianza según el numeral 2 del artículo 4 de la	Número de personal de confianza contratados en la Entidad - Según
Decreto Legislativo n.º 276 (nombrados)	139	27.90	432
Decreto Legislativo n.º 276 (contratados permanentes)	162		
Decreto Legislativo n.º 1057 CAS al 15/02/2022	156		
Puestos Previstos en el CAP Provisional	101		
Total	558		



Del cuadro anterior se advierte que el número máximo de trabajadores en cargos de confianza permitidos contratar por la Entidad es de 27<sup>4</sup>; no obstante, se advierte que la Sede del Gobierno Regional Junín cuenta con **43 funcionarios y directivos en cargos de confianza** según detalla el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional y las resoluciones alcanzadas al Órgano de Control Institucional-OCI, excediendo el porcentaje del 5% establecido el numeral 2 del artículo 4 de la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleado Público, ello en base a la información proporcionada por la entidad.

#### Criterio:

- **Ley n.º 28175**, Ley Marco del Empleo Público, publicado el 19 de febrero de 2004 y sus modificatorias.

#### Artículo 4.- Clasificación

**2. Empleado de confianza.-** El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad.

#### Artículo 7.- Requisitos para postular

- d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante





Gobierno Regional de Junín



#### **Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso**

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las **responsabilidades administrativas**, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.”

- **Ley n.º 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, publicado el 15 de febrero de 2022.**

#### **Artículo 6. Servidores de confianza**

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza.

Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza.

El porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3º de la presente ley.

En el reglamento se regulan la forma de calcular los topes máximos y los supuestos para la presentación y evaluación de excepciones debidamente justificadas a esos topes, atendiendo al número total de servidores civiles en la entidad pública, al tipo de entidad y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores.

- **Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 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, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022.**

#### **Artículo 29. Límites de servidores/as de confianza**

El personal de confianza en ningún caso será mayor al cinco por ciento (5%) del total de cargos o puestos existentes en la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores/as de confianza.”

#### **Artículo 30. Método de cálculo del total de servidores/as de confianza**

**En el cálculo del cinco por ciento (5%) de servidores/as de confianza previsto en el artículo 29, se considera lo siguiente:**

- 30.1. El total de cargos o puestos de la entidad se determina considerando el total de cargos o puestos previstos y ocupados existentes en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) vigente de la entidad, según corresponda, y el total de servidores/as contratados/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 registrados/as en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) o, en el caso de los gobiernos locales, en la planilla de la entidad a la fecha de publicación de la Ley. (...).







Gobierno Regional de Junín



#### Consecuencia:

Los hechos descritos evidencian el incumplimiento de la Ley n.º 31419 y su reglamento aprobado con el Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, durante la designación de los directivos públicos del Gobierno Regional Junín afectando la idoneidad de los procesos de contratación y el acceso a la administración pública, recayendo la posible responsabilidad en el Sub Director de Recursos Humanos, al no haber advertido que las designaciones de los cargos directivos estaban sobre pasado sobre la base de lo permitido por ley.

2. EL GOBERNADOR REGIONAL DE JUNÍN DESIGNÓ A NUEVE (9) DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN, SIN ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS QUE LO SUSTENTAN, ESTABLECIDO EN LA LEY N° 31419 Y SU REGLAMENTO, ASÍ COMO LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, AFECTANDO LA CONTINUIDAD DEL CORRECTO PROCESO DE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN; ASÍ COMO, EL ACCESO A PUESTOS QUE CONLLEVAN AL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES INSTITUCIONALES.

#### Condición:



De la evaluación realizada a los legajos personales de los directivos públicos de libre designación y remoción de segundo y tercer nivel organizacional, alcanzados mediante "Acta N° 001-2023-alcanzados mediante "Acta N° 001-2023-CG/OCI5341-SVC-P" de 18 de julio de 2020 y "Acta N° 002-2023-CG/OCI5341- De la revisión de los doce (12) legajos proporcionados tanto por el Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín y el Responsable de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín, se observa que, en el caso de siete (7) de ellos la máxima autoridad administrativa no ha dado inicio del procedimiento de vinculación ante el Gobierno Regional Junín mediante una solicitud, tal como establece el numeral 28.1 del artículo 28° del Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que señala: "El procedimiento de vinculación inicia con la solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, de ser el caso, a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, adjuntando copia del currículum vitae documentado, para la evaluación de la persona propuesta respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y de las entidades en los instrumentos de gestión respectivos" (El subrayado y resaltado es nuestro)

Asimismo, seis (6) legajos tampoco contienen el informe de evaluación que debía realizar la Oficina de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en el numeral 28.2 del artículo 28° del Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que indica lo siguiente: "Verificación de cumplimiento del perfil de puesto. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder. (...)". (El subrayado y resaltado es nuestro)

De igual forma, en nueve (9) legajos alcanzados, no se cuenta con documento que sustenta la verificación de impedimentos para el acceso a la función pública, realizada sobre las propuestas de funcionarios, incumpliendo con lo establecido en el numeral 28.3 del artículo 28° del Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que regula lo siguiente: "(...) El informe que emita la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe contener la verificación de que la persona propuesta no cuente con





Gobierno Regional de Junín



**impedimentos para el acceso a la función pública.** Para tal **efecto se revisa obligatoriamente** la información proporcionada (...)" (El subrayado y resaltado es nuestro)

De otro lado, se observa que nueve (9) funcionarios y/o directivos públicos de libre designación y remoción no cumplen con el perfil mínimo requerido de acuerdo a lo regulado en la Ley n.º 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, y su reglamento aprobado con Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM.

**Al respecto, de los directivos públicos evaluados se identificó lo siguiente:**

Nº	Documento
1	Legajo personal de Jorge Félix Passuni Huayta
2	Legajo personal de Calep Teodoro Aquino
3	Legajo personal de Paul Armando Calderón
4	Legajo personal de Mery Nancy Cáceres
5	Legajo personal de Julio Cesar Meza Ccanto
6	Legajo personal de Edgar Tovar Tinoco
7	Legajo personal de Felicita del Pilar Pariachi
8	Legajo personal de Jorge Elvis Clemente Álvarez
9	Legajo personal de Miluska Tito Ramos



**Criterio:**

- ***Ley n.º 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, publicado el 15 de febrero de 2022.***

**Artículo 4. Requisitos mínimos para acceder al cargo de funcionario público de libre designación y remoción**

**Los funcionarios públicos deben cumplir, además de los requisitos dispuestos en el artículo 53 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y en sus respectivas leyes orgánicas; con los siguientes:**

**4.4. Gerente general regional, gerentes regionales o directores regionales de gobierno regional:** 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 estos parte de los cinco años de experiencia general.

- ***Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 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, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022.***

**Artículo 2. 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.**



Gobierno Regional de Junín



2.2. Los/as funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción, tienen la obligación de presentar, previo a su designación o en el marco de la adecuación al presente Reglamento, la información que acredite el cumplimiento de los requisitos para el acceso a dichos cargos o puestos.

#### **Artículo 28. Procedimiento de vinculación**

28.1. Inicio del procedimiento. El procedimiento de vinculación inicia con la solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, de ser el caso, a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, adjuntando copia del currículum vitae documentado, para la evaluación de la persona propuesta respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y de las entidades en los instrumentos de gestión respectivos.

28.2. Verificación de cumplimiento del perfil de puesto. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder.

Producto de la revisión, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, podrá solicitar directamente información complementaria a la persona propuesta, quien debe remitir lo requerido en el plazo que ésta determine. Si vencido el plazo, la persona propuesta no cumple con acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y en los instrumentos de gestión respectivos, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, emite el informe de no cumplimiento.

Para efectos del cumplimiento del requisito de formación, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe verificar que los grados o títulos profesionales se encuentren registrados en el Registro Nacional de Grados y Títulos, administrado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior, o en el Registro de títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero, administrado por SERVIR, de ser el caso.

28.3. Verificación de impedimentos para el acceso a la función pública. El informe que emita la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe contener la verificación de que la persona propuesta no cuente con impedimentos para el acceso a la función pública. Para tal efecto se revisa obligatoriamente la información proporcionada por la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, de encontrarse inscrito en este último deberá cancelar el registro o autorizar el descuento por planilla o por otro medio de pago, previo a la expedición de la resolución de designación correspondiente, de acuerdo a la Ley N° 28970, Ley que crea el registro de Deudores Alimentarios Morosos.

Adicionalmente, debe considerarse los registros disponibles vinculados a cargos y funciones específicas creadas con normas con rango de ley, según se detalla en el Compendio Normativo sobre Impedimentos para el Acceso a la Función Pública, Anexo N° 01 al presente Reglamento.

Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, requiere a la persona propuesta la suscripción de la Declaración Jurada, Anexo N° 02, de no tener







Gobierno Regional de Junín



*impedimentos para ser designado.*

*28.4. Designación y publicación. De haberse emitido el informe que contiene la revisión al cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función pública, la entidad puede continuar con el procedimiento para la emisión de la Resolución de designación, la*

### Consecuencia

Los hechos descritos evidencian el incumplimiento de la Ley n.° 31419 y su reglamento aprobado con el Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, durante la designación de los directivos públicos del Gobierno Regional Junín y la Dirección Regional de Agricultura Junín, afectando la continuidad del correcto proceso de designación y remoción de los directivos; así como, el acceso a puestos que conlleven al cumplimiento de sus fines institucionales, restando tal responsabilidad en el Sub Director de Recursos Humanos.

### 3. LA ENTIDAD MANTIENE DESACTUALIZADO EL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - CAP Y EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS; SITUACIÓN QUE IMPEDIRÍA CONTAR CON DIRECTIVOS ACORDES CON LOS FINES PÚBLICOS QUE PERSIGUE SU CONTRATACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Mediante oficio n.° 000903-2023-CG/OC5341 de 18 de julio de 2023, se comunicó al Gobernador del Gobierno Regional Junín y a la Dirección Regional de Agricultura Junín, el inicio del servicio de control simultáneo en la modalidad de Visita de Control, y como parte de los procedimientos se obtuvo información a través del Formato n.° 01: "Documentos de Gestión de la Entidad", se evidenció que sus instrumentos de gestión están desactualizados conforme se detalla a continuación:

- **Dirección Regional de Agricultura Junín**
  - Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional de la Sede del Gobierno Regional Junín ha sido aprobado con Ordenanza Regional n.° 297-2018-GRJ/CR de 7 de diciembre de 2018.
  - Clasificador de Cargos de la Dirección Regional de Agricultura Junín, aprobado con Resolución Directoral Regional de Agricultura n.° 0182-2021-GRJ-DRA/DR de 16 de agosto de 2021.
- **Gobierno Regional de Junín**
  - Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional de la Sede del Gobierno Regional Junín ha sido aprobado con Ordenanza Regional n.° 297-2018-GRJ/CR de 7 de diciembre de 2018.
  - Clasificador de Cargos de la Unidad Ejecutora n.° 001, aprobada con Resolución Gerencial General Regional n.° 132-2020-GRJ/GGR de 11 de agosto de 2018.

Al respecto, la cuarta disposición complementaria final del Reglamento de la Ley n.° 31419, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM publicado el 18 de mayo de 2022, establece que "(...) las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda,





Gobierno Regional de Junín



en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.”

En tal sentido, se advierte que los documentos de gestión de la entidad datan del año 2018 y 2021, por lo que, en aplicación del citado marco normativo, la Entidad contaba con 180 días calendarios desde la vigencia del Reglamento de la Ley n.º 31419 (vigente desde el 19 de mayo de 2022), para modificar o actualizar los documentos de gestión, es decir hasta el 15 de noviembre de 2022; no obstante, a la fecha dichos documentos de gestión no estarían modificados o actualizados.

#### Criterio:

- Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 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, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022.



#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### **Cuarta. Formulación y adecuación de los instrumentos de gestión**

Para el cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley, cuando corresponda, las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda, en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.

**Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, bajo responsabilidad, tienen la obligación de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, el presente Reglamento y las disposiciones complementarias emitidas por SERVIR.**

#### Consecuencia:

Los hechos mencionados impiden contar con directivos acordes con la exigencia de experiencia general y específica, así como las capacitaciones necesarias acorde a los fines públicos que persigue su contratación en la administración pública, asimismo, vulnera el interés general y limita la existencia de una relación válida al no cumplir los perfiles mínimos de los cargos que ocupan, afectando el cumplimiento de los fines institucionales.

Finalmente, advierten que la Entidad no estaría realizando control posterior a los legajos de los funcionarios y servidores públicos que laboran en el Gobierno Regional Junín, para lo cual se debe tener presente los principios de legalidad y el privilegio de controles posteriores establecidos en la Ley n.º 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### III. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA





- 3.1 Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que: Don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, habría cometido la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

<b>Artículo 85: literal q) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil</b>	Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: <b>q) Los demás que señale la ley.</b>
---	--

- Los hechos descritos evidencian el incumplimiento de la Ley n.º 31419 y su reglamento aprobado con el Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, durante la designación de los directivos públicos del Gobierno Regional Junín afectando la idoneidad de los procesos de contratación y el acceso a la administración pública.
- **Esto en concordancia con el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM<sup>1</sup>**  
*Inciso 28.2. Verificación de cumplimiento del perfil de puesto. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder. Producto de la revisión, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, podrá solicitar directamente información complementaria a la persona propuesta, quien debe remitir lo requerido en el plazo que ésta determine. Si vencido el plazo, la persona propuesta no cumple con acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y en los instrumentos de gestión respectivos, la **Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, emite el informe de no cumplimiento.** Para efectos del cumplimiento del requisito de formación, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe verificar que los grados o títulos profesionales se encuentren registrados en el Registro Nacional de Grados y Títulos, administrado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior, o en el Registro de títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero, administrado por SERVIR, de ser el caso. **Siendo esta falta la más grave y por el cual merece el inicio de las responsabilidades administrativas** (Negritas Nuestro).*

Así, es de observar que el ahora investigado pese haber tenido conocimiento del INFORME DE VISITA DE CONTROL N° 007-2023-OCI/5341-SVC a los Funcionarios y/o Directivos Públicos de libre designación y remoción cuyo periodo de evaluación fue desde 1 de enero al 31 de marzo de 2023; no habría cumplido con realizar el Informe de

<sup>1</sup> 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, y otras disposiciones.







Gobierno Regional de Junín



*Cumplimiento o no cumplimiento prevista para el acceso a función pública, en sus calidad de funcionarios de la entidad – cargo de confianza, con dicha omisión finalmente se advierte que LA SUB DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS del Gobierno Regional Junín cual estuvo a cargo del ahora investigado NO habría realizado el Informe de evaluación; contraviniendo el Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 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, y otras disposiciones, Artículo 2. Responsabilidades. 2.3 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.*

#### IV. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD



- 4.1 Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del este estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual “pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso.
- 4.2 Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que las faltas de carácter disciplinario.
- 4.3 En ese sentido don: **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos, se encontraría inmerso en presunta responsabilidad administrativa, respecto a los hechos establecidos en el INFORME DE VISITA DE CONTROL N° 019-2023-OCI/5341-SVC: “Cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública en el Gobierno Regional Junín”;
- 4.4 En efecto, la Comisión de Control recabó directamente de la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, los legajos personales de los directivos públicos de libre designación y remoción, levantando el “Acta N° 002-2023-CG/OCI5341-SVC-P” de 20 de julio de 2023, dejando constancia de la documentación otorgada, bajo el siguiente detalle: **Entregaron ocho (8) legajos de directivos públicos de libre designación y remoción**. De la revisión efectuada a los legajos proporcionados por el Gobierno Regional Junín, se ha identificado tres **(3) situaciones adversas** que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de “Cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública” de los directivos públicos de libre designación y remoción de segundo y tercer nivel organizacional en el Gobierno Regional Junín”; los cuales se exponen a continuación: **1) LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL**





Gobierno Regional de Junín



**JUNÍN SUPERÓ EL LÍMITE DEL 5% DEL TOTAL DE CARGOS O PUESTOS EXISTENTES PARA LAS DESIGNACIONES DE DIRECTIVOS DE CONFIANZA, SITUACIÓN QUE AFECTA LA IDONEIDAD DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

Régimen laboral por el cual fueron contratados	Total trabajadores con que cuenta la Sede de la Entidad - Según	Cantidad máxima de personal de confianza según el numeral 2 del artículo 4 de la	Número de personal de confianza contratados en la Entidad - Según
Decreto Legislativo n.º 276 (nombrados)	139	27.90	432
Decreto Legislativo n.º 276 (contratados permanentes)	162		
Decreto Legislativo n.º 1057 CAS al 15/02/2022	156		
Puestos Previstos en el CAP Provisional	101		
Total	558		



Del cuadro anterior se advierte que el número máximo de trabajadores en cargos de confianza permitidos contratar por la Entidad es de 27<sup>4</sup>; no obstante, se advierte que la Sede del Gobierno Regional Junín cuenta con **43 funcionarios y directivos en cargos de confianza** según detalla el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional y las resoluciones alcanzadas al Órgano de Control Institucional-OCI, excediendo el porcentaje del 5% establecido el numeral 2 del artículo 4 de la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleado Público, ello en base a la información proporcionada por la entidad. Habría contravenido la **Ley n.º 28175**, Ley Marco del Empleo Público, publicado el 19 de febrero de 2004 y sus modificatorias. Artículo 4.- Clasificación **3. Empleado de confianza.-** *El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad.* Artículo 7.- Requisitos para postular; **d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante** Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso. La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las **responsabilidades administrativas**, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.” Asimismo la **Ley n.º 31419, Ley que establece disposiciones**



Gobierno Regional de Junín



para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, publicado el 15 de febrero de 2022. Artículo 6. Servidores de confianza. El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza. Si bien, corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza, es también cierta que corresponde al Sub Gerente de Recursos Humanos advertir y verificar que este porcentaje se cumpla; por lo mismo al no haber advertido está inmersa en responsabilidad administrativa, pues el porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3° de la presente ley. En el reglamento se regulan la forma de calcular los topes máximos y los supuestos para la presentación y evaluación de excepciones debidamente justificadas a esos topes, atendiendo al número total de servidores civiles en la entidad pública, al tipo de entidad y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores, por tanto su omisión transgredió el Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 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, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022. Artículo 29. Límites de servidores/as de confianza. El personal de confianza en ningún caso será mayor al cinco por ciento (5%) del total de cargos o puestos existentes en la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores/as de confianza.” Además del Artículo 30. Método de cálculo del total de servidores/as de confianza. En el cálculo del cinco por ciento (5%) de servidores/as de confianza previsto en el artículo 29, se considera lo siguiente. 30.2. El total de cargos o puestos de la entidad se determina considerando el total de cargos o puestos previstos y ocupados existentes en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) vigente de la entidad, según corresponda, y el total de servidores/as contratados/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 registrados/as en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) o, en el caso de los gobiernos locales, en la planilla de la entidad a la fecha de publicación de la Ley. (...).



**2. EL GOBERNADOR REGIONAL DE JUNÍN DESIGNÓ A NUEVE (9) DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN, SIN ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS QUE LO SUSTENTAN, ESTABLECIDO EN LA LEY N° 31419 Y SU REGLAMENTO, ASÍ COMO LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, AFECTANDO LA CONTINUIDAD DEL CORRECTO PROCESO DE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN; ASÍ COMO, EL ACCESO A PUESTOS QUE CONLLEVAN AL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES INSTITUCIONALES.** De la evaluación realizada a los legajos personales de los directivos públicos de libre designación y remoción de segundo y tercer nivel organizacional, alcanzados mediante “Acta N° 001-2023-alcanzados mediante “Acta N° 001-2023-CG/OCI5341-SVC-P” de 18 de julio de 2020 y “Acta N° 002-2023-CG/OCI5341- De la revisión de los doce (12) legajos proporcionados tanto por el Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín y el Responsable de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín, se observa que, en el caso de siete (7) de ellos la máxima autoridad





Gobierno Regional de Junín



administrativa no ha dado inicio del procedimiento de vinculación ante el Gobierno Regional Junín mediante una solicitud, tal como establece el numeral 28.1 del artículo 28° del Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, que señala: **“El procedimiento de vinculación inicia con la solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, de ser el caso, a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, adjuntando copia del currículum vitae documentado, para la evaluación de la persona propuesta respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y de las entidades en los instrumentos de gestión respectivos”** (El subrayado y resaltado es nuestro). Asimismo, seis (6) legajos **tampoco contienen el informe de evaluación que debía realizar la Oficina de Recursos Humanos**, de acuerdo a lo establecido en el numeral 28.2 del artículo 28° del Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, que indica lo siguiente: **“Verificación de cumplimiento del perfil de puesto. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder. (...)”** (El subrayado y resaltado es nuestro). De igual forma, en nueve (9) legajos alcanzados, **no se cuenta con documento que sustenta la verificación de impedimentos para el acceso a la función pública, realizada sobre las propuestas de funcionarios**, incumpliendo con lo establecido en el numeral 28.3 del artículo 28° del Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, que regula lo siguiente: **“(…) El informe que emita la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe contener la verificación de que la persona propuesta no cuente con impedimentos para el acceso a la función pública. Para tal efecto se revisa obligatoriamente la información proporcionada (...)”** (El subrayado y resaltado es nuestro). En esa medida se observa que se habría transgredido el 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, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022. Artículo 2. Responsabilidades. 2.3 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. Los hechos descritos evidencian el incumplimiento de la Ley n.° 31419 y su reglamento aprobado con el Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, durante la designación de los directivos públicos del Gobierno Regional Junín y la Dirección Regional de Agricultura Junín, afectando la continuidad del correcto proceso de designación y remoción de los directivos; así como, el acceso a puestos que conlleven al cumplimiento de sus fines institucionales, restando tal responsabilidad en el Sub Director de Recursos Humanos y por el cual en el presente al ser el hecho más grave y resaltante, es por lo que deberá iniciarse procedimiento administrativo disciplinario.

**3). LA ENTIDAD MANTIENE DESACTUALIZADO EL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL - CAP Y EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS; SITUACIÓN QUE IMPEDIRÍA CONTAR CON DIRECTIVOS ACORDES CON LOS FINES PÚBLICOS QUE PERSIGUE SU CONTRATACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.** Mediante oficio n.° 000903-2023-CG/OC5341 de 18 de julio de 2023, se comunicó al Gobernador del Gobierno Regional Junín y a la Dirección Regional de Agricultura Junín, el inicio del servicio de control simultáneo en la modalidad de Visita de Control, y como parte de los







Gobierno Regional de Junín



procedimientos se obtuvo información a través del Formato n.º 01: "Documentos de Gestión de la Entidad", se evidenció que sus instrumentos de gestión están desactualizados conforme se detalla a continuación: Gobierno Regional de Junín. - Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional de la Sede del Gobierno Regional Junín ha sido aprobado con Ordenanza Regional n.º 297-2018-GRJ/CR de 7 de diciembre de 2018. - Clasificador de Cargos de la Unidad Ejecutora n.º 001, aprobada con Resolución Gerencial General Regional n.º 132-2020-GRJ/GGR de 11 de agosto de 2018. Al respecto, la cuarta disposición complementaria final del Reglamento de la Ley n.º 31419, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM publicado el 18 de mayo de 2022, establece que "(...) las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda, en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma."



En tal sentido, se advierte que los documentos de gestión de la entidad datan del año 2018 y 2021, por lo que, en aplicación del citado marco normativo, la Entidad contaba con 180 días calendarios desde la vigencia del Reglamento de la Ley n.º 31419 (vigente desde el 19 de mayo de 2022), para modificar o actualizar los documentos de gestión, es decir hasta el 15 de noviembre de 2022; no obstante, a la fecha dichos documentos de gestión no estarían modificados o actualizados, se habría transgredido el **Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 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, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022.** **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.** Cuarta. Formulación y adecuación de los instrumentos de gestión. Para el cumplimiento de la **Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley**, cuando corresponda, las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda, en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, bajo responsabilidad, tienen la obligación de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, el presente Reglamento y las disposiciones complementarias emitidas por SERVIR. Tomando en consideración que la norma antes mencionada data del 18 de mayo del 2022, no habría responsabilidad, contra el servidor investigado, empero su omisión al haber asumido el cargo con fecha 01 de enero del 2023, debió advertir y disponer su cumplimiento, por lo que al no haber actuado de forma diligente, resultaría estar inmersa en algún tipo de falta leve, lo cual no es relevante para el presente procedimiento disciplinario.

**Finalmente, advierten que la Entidad no estaría realizando control posterior a los legajos de los funcionarios y servidores públicos que laboran en el Gobierno Regional Junín, para lo cual se debe tener presente los principios de legalidad y el privilegio de controles posteriores establecidos en la Ley n.º 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.**





Gobierno Regional de Junín



En ese sentido se observa que don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos, habría incurrido en falta administrativa disciplinaria respecto a ***“las demás que señala la ley”***, dado que no se habrían evaluado los legajos de los funcionarios proponentes para el acceso como funcionarios de la entidad, por lo que este despacho entiende que contravino el ***“Inciso 28.2. (...) La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder. Producto de la revisión, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, podrá solicitar directamente información complementaria a la persona propuesta, quien debe remitir lo requerido en el plazo que ésta determine. Si vencido el plazo, la persona propuesta no cumple con acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y en los instrumentos de gestión respectivos, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, emite el informe de no cumplimiento. Para efectos del cumplimiento del requisito de formación, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe verificar que los grados o títulos profesionales se encuentren registrados en el Registro Nacional de Grados y Títulos, administrado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior, o en el Registro de títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero, administrado por SERVIR, de ser el caso, ya que de hacerlo se pudo advertir que nueve funcionarios que accedieron a tener vínculo con la entidad, presentaban no cumplían con los requisitos para tal fin.***



A ello se debe agregar la trasgresión a los principios de legalidad y el privilegio de controles posteriores establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General., pues se advierte **QUE LA ENTIDAD NO ESTARÍA REALIZANDO CONTROL POSTERIOR A LOS LEGAJOS DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**, responsabilidad que recae en el Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, pese haber tenido conocimiento del mismo meses después del INFORME DE ACCIÓN DE OFICIO POSTERIOR N° 008-2023-OCI/5341-AOP, por lo que se configura estar inmerso en responsabilidad administrativa.

## V. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico en uso de sus facultades prescrites en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería a Don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín; por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Ley del Servicio Civil.



Gobierno Regional de Junín



## VI. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

Al respecto, debemos considerar, en el presente caso, estando que la persona que debe iniciar el procedimiento administrativo disciplinario recaería en el Jefe Inmediato esto es en la Directora Regional de Administración y Finanzas, la misma que en la actualidad se encuentra comprendida también en las presuntas responsabilidades administrativas detalladas en el INFORME DE VISITA DE CONTROL N° 019-2023-OCI/5341-SVC.

En efecto de conformidad con lo previsto Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", utilizando el siguiente criterio, pues de acuerdo al numeral 9.1 de la Directiva, en los casos en que la autoridad instructora o sancionadora del PAD se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (referido a las causales de abstención), se **aplicará el criterio de jerarquía**, con el fin de determinar la autoridad competente; asimismo se establece que en dichos supuestos se sigue el procedimiento establecido en la norma antes mencionada.

En consecuencia y en concordancia con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 93°, numeral 93.1. Literal b) y el artículo 106° del reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el órgano que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el Órgano Instructor y para el caso de autos se detalla:



NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO	Sub Director de Recursos Humanos	Dirección Regional de Administración y Finanzas	Sub Dirección de Recursos Humanos

## VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de los hechos, así como de lo dispuesto por el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra: de **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos que se le imputan.

## VIII. 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;





Gobierno Regional de Junín



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;

#### **IX. 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 Dirección de Recursos Humanos, por ser autoridad instructiva del presente procedimiento;

#### **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 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 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.

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**, en contra de don: **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, porque habría incurrido en presunta falta administrativa de carácter disciplinario tipificada en el Artículo





Gobierno Regional de Junín



85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, literal q) que indica: “**Las demás que señala la Ley**” por haber infringido presuntamente lo dispuesto en el inciso 28.2 del artículo 28° Decreto Supremo N° 053-2022-PCM<sup>3</sup>, así como los principios de legalidad y el privilegio de controles posteriores establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa del presente informe.conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución a don: **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO**, así como copias de sus antecedentes que dan lugar al presente procedimiento; en concordancia al Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, 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 TERCERO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado a don: **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

C.c.  
Archivo  
MLQS/MAMLL

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 25 JUL 2024  
Abg. LUIS ALBERTO CORDOVA MORALES  
SECRETARIO GENERAL (e)

<sup>3</sup>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, y otras disposiciones.