



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 818 2024-GRJ/ORAF

Huancayo, 12 JUN 2024

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

#### VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 38-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 09 de mayo 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 comprendidas 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;

ORAF	
DOC. N°	7962699
EXP. N°	4602349



Gobierno Regional de Junín



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;

Con Memorando N° 102-2024-GRJ/ORAJ de fecha 08-05-2024, el Director Regional de Asesoría Jurídica, se remite la Opinión legal N° 18-2023-GRJ/ORAJ de fecha 26-01-2023, mediante el cual el director regional de asesoría legal Opina que *"Habiendo determinado el Sub director de Recursos Humanos que los cargos son de naturaleza temporal, se DECLARE la nulidad de la Resolución Administrativa N° 182-2022-GRJ/ORAF, previo cumplimiento del trámite artículo 213 del D. Supremo N° 004-2019-JUS descrito en el apartado 2.12 de esta opinión legal"*.

Mediante Acuerdo Regional N° 114-2023-GRJ/CR de fecha 19 de mayo del 2023, se acuerda Recomendar al Gobernador Regional declare la nulidad del Proceso de selección Proceso CAS N° 003-2023, en función de los elementos expuestos, consecuentemente retrotraer el procedimiento hasta la etapa que corresponda y Recomendar, se derive a la Comisión de Procesos Disciplinarios para la determinación de responsabilidades de los servidores y funcionarios que están vinculados al Proceso de Selección CAS N° 03-2023.



Resolución Gerencial General Regional N° 091-2023-GR-JUNÍN/GGR, de fecha 18 de mayo del 2023, mediante el cual se Resuelve Declarar la nulidad de oficio del Proceso de Selección CAS n° 003-2023, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa, consecuentemente retrotraer el procedimiento hasta la etapa de elaboración de bases y Disponer el deslinde de responsabilidades administrativas que hubiera lugar, por la nulidad acaecida.

Informe Técnico N° 32-2023-GRJ-ORAF/ORH de fecha 15-05-2023, mediante el cual el Sub Director de Recursos Humanos concluye que *"Que se ha dado cumplimiento, al mandato para evaluar la temporalidad de los servicios a contratar CAS a plazo determinado, la misma que se plasma en el Informe N° 008-2023-GRJ-ORAF/ORH de fecha 23-01-2023, en la cual se ha llegado a establecer de modo claro y preciso que ninguno de los contratos CAS contemplado en la Resolución N° 182-2022-GRJ/ORAF de fecha 25 de abril de 2022 han cumplido con los requisitos que señala el fundamento N° 116 emitido por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00013-2021-PI/TC, Se declare la Nulidad de Oficio del Proceso CAS N° 003-2023, respecto a las 54 plazas observadas por el OCI y por extensión, las otras plazas convocadas, debiendo ser reformuladas las Bases conforme a los requisitos exigidos por el Manual Clasificador de Cargos, ergo se inicie un nuevo proceso que contemple las observaciones formuladas por la OCI, a efectos de garantizar la calidad, idoneidad, actitud, experiencia y formación para ocupar diferentes plazas"*.

Opinión Legal N° 38-2023-GRJ-ORAJ de fecha 15-05-2023, mediante el cual el director regional de Asesoría Jurídica concluye que *"En cumplimiento a lo advertido en la Orientación de Oficio N° 006-203-OCI/5341-SOO corresponde declarar la nulidad del Proceso de Selección Proceso CAS N° 003-2023 y retrotraer el proceso a la etapa de elaboración de bases"*

Con Informe de Orientación de Oficio N° 006-2023-OCI/5341-SOO, de fecha 10-05-2023, mediante el cual el Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional





Gobierno Regional de Junín



Junín, en el cual concluye que “Durante la ejecución de la Orientación de Oficio al Proceso de selección bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – Procesos CAS 003-2023 se ha advertido dos (02) situaciones adversas ( 1.- El Gobierno Regional Junín a convocado a proceso de selección CAS, puestos para el desarrollo de labores a plazo determinado , sin acreditar, la evaluación de la transitoriedad de los mismos, lo que generaría el riesgo de que se conviertan en contratos indeterminados. 2.- Bases de Proceso de Selección para la contratación administrativa de servicios – proceso CAS N° 003-2023 no contemplan los requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión vigentes, generándose el riesgo de afectar la legalidad e idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública) que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso el resultado o el logro de los objetivos de la contratación de personal en el Gobierno Regional Junín en razón de calidad, idoneidad, actitud, experiencia y formación para ocupar las diferentes plazas, las cuales han sido detalladas en el presente informe.

**I. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADA 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 ostenta la calidad de servidor público y mantuvo vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejerció funciones públicas.

La individualización de la imputada, 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.
- 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.
- 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 Orientación de Oficio N° 006-2023-OCI/5341-SOO se establece que:





Gobierno Regional de Junín



De la revisión efectuada al Proceso de selección bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – Procesos CAS 003-2023 se ha advertido dos (02) situaciones adversas que ameritan la adopción de acciones para asegurar la continuidad del proceso, resultado o logro de los objetivos de la contratación de personal en la citada Entidad en razón de calidad, idoneidad, actitud, experiencia y formación para ocupar las diferentes plazas.

- Primera situación adversa: **EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN A CONVOCADO A PROCESO DE SELECCIÓN CAS, PUESTOS PARA EL DESARROLLO DE LABORES A PLAZO DETERMINADO, SIN ACREDITAR, LA EVALUACIÓN DE LA TRANSITORIEDAD DE LOS MISMOS, LO QUE GENERARÍA EL RIESGO DE QUE SE CONVIERTAN EN CONTRATOS INDETERMINADOS.**

(...) Se requirió información a la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional a través del oficio N° 00522-2023-CG/OC5341 de 04 de mayo de 2023 respecto a los informes técnicos y/o legales que sustenten la transitoriedad de las plazas convocadas bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios en calidad de préstamo; es así que, mediante Oficio N° 161-2023-GRJ-GRAF/ORH de 09 de mayo de 2023 el señor Luis Enrique Rivera Pizarro, Sub Director de Recursos Humanos, respondió al pedido de información adjuntando el Informe Técnico N° 08-2023-GRJ-ORAF/ORH de 23 de mayo del 2023 y la Opinión Legal N° 18-2023-GRJ/ORAJ, los cuales no acreditan se haya realizado la evaluación de la transitoriedad de los puestos convocados (...).

(...) sobre los puestos analizados no se ha acreditado que estos cumplen con los supuestos compatibles con labores de necesidad transitoria, por lo tanto, genera riesgo que se efectúen contratos por tiempo indeterminado como lo establece el numero 2.10 del Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC.

(...) Por lo tanto, la Entidad al no haber acreditado la transitoriedad de los contratos CAS a suscribirse según la normativa legal vigente, podría en riesgo el cumplimiento de los términos contractuales y la generación de contratos indeterminados, así como la transparencia del proceso de selección bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios – Proceso CAS N° 003-2023.

- Segunda situación adversa: **BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – PROCESO CAS N° 003-2023 NO CONTEMPLAN LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN VIGENTES, GENERÁNDOSE EL RIESGO DE AFECTAR LA LEGALIDAD E IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**







(...) El 21 de abril de 2023, la Entidad publicó en su página web la convocatoria al Proceso de selección bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – Proceso CAS N° 003-2023, mediante el cual se requieren diversas plazas; al respecto, de la revisión selectiva a las citadas bases, se advirtió que para algunos perfiles de puestos de plazas convocadas no se incluyeron los requisitos mínimos establecidos en el Clasificador de Cargos vigente de la Entidad (...)

(...)se advierte que la Entidad no habría considerado los requisitos establecidos en sus documentos de gestión: sobre ello, a manera ilustrativa podemos traer a colación lo indicado por la Auditoría Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en el Informe Técnico N° 001543-2022-SERVIR-GPGSCde 31 de mayo de 2022, en el cual se establecieron consideraciones importantes respecto al cumplimiento de los requisitos formulados en los documentos de gestión (...) Por lo tanto las bases del proceso de selección bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios – Procesos CAS N° 003-2023 no consignaron los requisitos establecidos en los instrumentos de gestión interna, lo que generaría el riesgo de afectar la legalidad e idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de los servidores del Gobierno Regional de Junín.



### III. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

- 3.1 Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes vertidos se tiene que el investigado **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 d) 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:</b> literal d) de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil	Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: <b>d) La Negligencia en el desempeño de sus funciones.</b>
---	--

- **Esto en concordancia con el MOF<sup>1</sup>:**

N° CÓDIGO 028

(...)

d) Formular directivas complementarias a las normas y administrar los procesos técnicos de personal, selección, asignación, promoción,

<sup>1</sup> Resolución Ejecutiva Regional N° 351-2017-GRJ/GR



*capacitación escalafón, evaluación, control y bienestar del personal en el nivel regional.*

(...)

- **Así también, en concordancia con el ROF<sup>2</sup>:**

**ARTÍCULO 39°. -**

(...)

*i) Gestionar el proceso de incorporación del personal de la entidad, que involucra la selección, vinculación, inducción y el periodo de prueba.*

(...)

#### **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 Respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que **el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al realizar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública (o cargo en el que se le designa), atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral.**
- 4.4 El desempeño se entiende como la acción o acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado. Asimismo, el trabajo puede incluir conductas que se orienten al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y la realización de actividades adicionales que agregan valor.
- 4.5 En ese orden, Martínez Barroso en “Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales”, prescribe que:

El deber de diligencia cumple una doble función: **positiva**, en cuanto garantía de una actividad conforme a determinadas reglas de

<sup>2</sup> Ordenanza Regional N° 344-GRJ/CR







comportamiento útil y eficaz (...), y **negativa**, en cuanto hipótesis necesaria para la verificación de la culpa negligencia. No existe un deber de trabajar independiente al de ser diligente, sino que la obligación del trabajador es conjuntamente la de trabajar con diligencia. El trabajo prestado sin la misma, hace incurrir al trabajador en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral.

- 4.6 El procesado **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 siguientes hechos:

Se le atribuye la responsabilidad de acuerdo a la Primera situación adversa establecida en el Informe de Orientación de Oficio N° 006-2023-OCI/5341-SOO:  
**EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN A CONVOCADO A PROCESO DE SELECCIÓN CAS, PUESTOS PARA EL DESARROLLO DE LABORES A PLAZO DETERMINADO, SIN ACREDITAR, LA EVALUACIÓN DE LA TRANSITORIEDAD DE LOS MISMOS, LO QUE GENERARÍA EL RIESGO DE QUE SE CONVIERTAN EN CONTRATOS INDETERMINADOS.**



(...) Se requirió información a la Sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional a través del oficio N° 00522-2023-CG/OC5341 de 04 de mayo de 2023 respecto a los informes técnicos y/o legales que sustenten la transitoriedad de las plazas convocadas bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios en calidad de préstamo; es así que, mediante Oficio N° 161-2023-GRJ-GRAF/ORH de 09 de mayo de 2023 el señor Luis Enrique Rivera Pizarro, Sub Director de Recursos Humanos, respondió al pedido de información adjuntando el Informe Técnico N° 08-2023-GRJ-ORAF/ORH de 23 de mayo del 2023 y la Opinión Legal N° 18-2023-GRJ/ORAJ, los cuales no acreditan se haya realizado la evaluación de la transitoriedad de los puestos convocados (...) Sobre los puestos analizados no se ha acreditado que estos cumplen con los supuestos compatibles con labores de necesidad transitoria, por lo tanto, genera riesgo que se efectúen contratos por tiempo indeterminado como lo establece el número 2.10 del Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC.

(...) Por lo tanto, la Entidad al no haber acreditado la transitoriedad de los contratos CAS a suscribirse según la normativa legal vigente, podría en riesgo el cumplimiento de los términos contractuales y la generación de contratos indeterminados, así como la transparencia del proceso de selección bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios – Proceso CAS N° 003-2023.

Así mismo mediante el Informe Técnico N° 32-2023-GRJ-ORAF/ORH de fecha 15-05-2023, el Sub Director de Recursos Humanos don Luis Enrique Rivera Pizarro, (ahora investigado) en cuanto a este hecho refiere que "(...) Al respecto,





Gobierno Regional de Junín



debo señalar que mi despacho, con fecha 23 de enero del 2023 y en atención al mandato del Tribunal Constitucional, elaboró el Informe Técnico N° 08-2023-GRJ-ORAF/SDRH. En sus puntos III y IV se detalla la necesidad de efectuar un análisis pormenorizado de cada uno de los contratos CAS que mediante Resolución Directoral Administrativa N° 182-2022-GRJ/ORAF habían sido declarados como contratos CAS indeterminados, por ello se procede a efectuar un análisis cualificado de la labor que desarrollaban cada uno de los 155 trabajadores (...) se procedió a efectuar un análisis INDIVIDUALIZADO DE LAS LABORES que desarrollaban los mencionados servidores, llegándose a la conclusión que la naturaleza de los servicios que prestaban eran de naturaleza transitoria. Debe mencionarse que aparte de los 155 contratos analizados (94 de los mismos), son los que han sido objeto de convocatoria a concurso público de méritos N° 003-2023. Es así que se ha cumplido con el mandato del Tribunal Constitucional, en el sentido que corresponde a la entidad, determinar la naturaleza, permanente o no de las labores que desarrolla un trabajar CAS; por lo que consideramos que sí se ha dado cumplimiento a los señalado en el Informe Vinculante N° 001479-2022-SERVIR-GPGS, primer párrafo del art. 4 y Única disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31131, es decir se ha evaluado y determinando la naturaleza temporal de las labores que desarrollan las 94 plazas convocadas en el concurso CAS N° 003-2023” y concluye respecto a este punto “Que se ha dado cumplimiento, al mandato para evaluar la temporalidad de los servicios a contratar CAS a plazo determinado, la misma que se plasma en el Informe N° 008-2023-GRJ-ORAF/ORH de fecha 23-01-2023, en la cual se ha llegado a establecer de modo claro y preciso que ninguno de los contratos CAS contemplado en la Resolución N° 182-2022-GRJ/ORAF de fecha 25 de abril de 2022 han cumplido con los requisitos que señala el fundamento N° 116 emitido por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00013-2021-PI/TC”, así mismo mediante Opinión Legal N° 38-2023-GRJ-ORAJ de fecha 15-05-2023, el director regional de Asesoría Jurídica concluye que “En cumplimiento a lo advertido en la Orientación de Oficio N° 006-203-OCI/5341-SOO corresponde declarar la nulidad del Proceso de Selección Proceso CAS N° 003-2023 y retrotraer el proceso a la etapa de elaboración de bases”.



En ese sentido con Resolución Gerencial General Regional N° 091-2023-GR-JUNÍN/GGR, de fecha 18 de mayo del 2023, se resuelve Declarar la nulidad de oficio del Proceso de Selección CAS n° 003-2023, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa (que se encuentran comprendidos el Informe Técnico N° 32-2023-GRJ-ORAF/ORH y la Opinión Legal N° 38-2023-GRJ-ORAJ) y retrotraer el procedimiento hasta la etapa de elaboración de bases y Disponer el deslinde de responsabilidades administrativas que hubiera lugar, por la nulidad acaecida, por tanto se observa que don **Luis Enrique Rivera Pizarro**, no habría cumplido con sus funciones establecidas en el MOF de la entidad que establece que debe de: (...) **administrar** los procesos técnicos de personal, **selección** (...) **del personal en el nivel regional**, y en el ROF de la entidad que refiere que debe: **Gestionar el proceso de incorporación del personal de la entidad**, que involucra la selección, vinculación, inducción y el periodo de prueba, funciones que no realizó de forma idónea ni con el debido cuidado





imputándole así presunta responsabilidad administrativa disciplinaria en el sentido de **Comisión por Omisión**, ya que de haber realizado las acciones correspondientes, pudo haber tenido un mejor criterio legal al momento establecer los argumentos necesarios y correspondientes al momento de justificar el carácter temporal de las plazas convocadas, pero al no haber realizado ello, indujo error al Comité de Selección, cual trajo como consecuencia que se declare la nulidad del Proceso Cas N° 003-2023, pues de lo contrario habría permitido que continúe el proceso de selección, pese estar de acuerdo a sus bases vigentes en la etapa de Entrevistas Personales que tuvo que ser suspendida, por las observaciones provenientes del órgano de control, en su Informe de Orientación; generando perjuicio a la entidad, puesto que tener en ejecución un proceso CAS involucrada muchas horas hombre así como recursos logísticos necesarios a utilizar que se vieron perdidos por el accionar de don **Luis Enrique Rivera Pizarro**, además con que por su negligencia retraso la contratación del personal que la entidad requería para el cumplimiento de sus metas institucionales, así mismo se generó perjuicio a los administrados que se presentaron a la convocatoria ansiando obtener una plaza que se creía estaba debidamente saneada, pero que no era así.



Así mismo le atribuye la responsabilidad de acuerdo a la Primera situación adversa establecida en el Informe de Orientación de Oficio N° 006-2023-OCI/5341-SOO: **BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – PROCESO CAS N° 003-2023 NO CONTEMPLAN LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN VIGENTES, GENERÁNDOSE EL RIESGO DE AFECTAR LA LEGALIDAD E IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

(...) El 21 de abril de 2023, la Entidad publicó en su página web la convocatoria al Proceso de selección bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – Proceso CAS N° 003-2023, mediante el cual se requieren diversas plazas; al respecto, de la revisión selectiva a las citadas bases, se advirtió que para algunos perfiles de puestos de plazas convocadas no se incluyeron los requisitos mínimos establecidos en el Clasificador de Cargos vigente de la Entidad (...)

(...)se advierte que la Entidad no habría considerado los requisitos establecidos en sus documentos de gestión: sobre ello, a manera ilustrativa podemos traer a colación lo indicado por la Auditoría Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en el Informe Técnico N° 001543-2022-SERVIR-GPGSCde 31 de mayo de 2022, en el cual se establecieron consideraciones importantes respecto al cumplimiento de los requisitos formulados en los documentos de gestión (...) Por lo tanto las bases del proceso de selección bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios – Procesos CAS N° 003-2023 no consignaron los requisitos establecidos en los instrumentos de gestión interna, lo que generaría el riesgo de afectar la legalidad e idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de los servidores del Gobierno Regional de Junín.





Gobierno Regional de Junín



Se le atribuye responsabilidad, por cuanto mediante el Informe Técnico N° 32-2023-GRJ-ORAF/ORH de fecha 15-05-2023, el Sub Director de Recursos Humanos don Luis Enrique Rivera Pizarro, en cuanto a este hecho refiere que *"(...)efectuada la evaluación, se tiene que al aprobarse las Bases del referido concurso por una indebida evaluación de los Términos de la Referencia remitidos por las áreas usuarias, se ha consignado en las Bases requisitos que son inferiores a los del Clasificador de Cargos, (...) En este caso tenemos que se ve afectado el numeral 3 del artículo 3° de la referida Ley, en tanto se agravia la finalidad pública del acto administrativo, pues no se garantiza la idoneidad de los servidores a contratar por la entidad, por lo que debe declarar la nulidad en este acápite del proceso de selección"* y concluye respecto a este punto *"Se declare la Nulidad de Oficio del Proceso CAS N° 003-2023, respecto a las 54 plazas observadas por el OCI y por extensión, las otras plazas convocadas, debiendo ser reformuladas las Bases conforme a los requisitos exigidos por el Manual Clasificador de Cargos, ergo se inicie un nuevo proceso que contemple las observaciones formuladas por la OCI, a efectos de garantizar la calidad, idoneidad, actitud, experiencia y formación para ocupar diferentes plazas"*, así mismo mediante Opinión Legal N° 38-2023-GRJ-ORAJ de fecha 15-05-2023, el director regional de Asesoría Jurídica concluye que *"En cumplimiento a lo advertido en la Orientación de Oficio N° 006-203-OCI/5341-SOO corresponde declarar la nulidad del Proceso de Selección Proceso CAS N° 003-2023 y retrotraer el proceso a la etapa de elaboración de bases"*.

En ese sentido con Resolución Gerencial General Regional N° 091-2023-GR-JUNÍN/GGR, de fecha 18 de mayo del 2023, se resuelve Declarar la nulidad de oficio del Proceso de Selección CAS n° 003-2023, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa (que se encuentran comprendidos el **Informe Técnico N° 32-2023-GRJ-ORAF/ORH y la Opinión Legal N° 38-2023-GRJ-ORAJ**)y retrotraer el procedimiento hasta la etapa de elaboración de bases y Disponer el deslinde de responsabilidades administrativas que hubiera lugar, por la nulidad acaecida, por tanto se observa que don **Luis Enrique Rivera Pizarro**, no habría cumplido con sus funciones establecidas en el MOF de la entidad que establece que debe de: (...) **administrar** los procesos técnicos de personal, **selección** (...) del **personal en el nivel regional**, y en el ROF de la entidad que refiere que debe: **Gestionar el proceso de incorporación del personal de la entidad**, que involucra la selección, vinculación, inducción y el periodo de prueba, funciones que no realizó de forma idónea ni con el debido cuidado imputándole así presunta responsabilidad administrativa disciplinaria por **Comisión por Omisión**, ya que de haber realizado las acciones correspondientes, pudo verificar lo que él mismo refiere en su Informe Técnico N° 32-2023-GRJ-ORAF/ORH, que hubo una *"indebida evaluación de los Términos de la Referencia remitidos por las áreas usuarias"* y poder corregir dichas falencias pero no lo hizo, induciendo incluso en error al comité de selección, lo cual devino en la nulidad del Proceso Cas N° 003-2023, el cual se encontraba de acuerdo a sus bases vigentes esta ya se encontraba en la etapa de Entrevistas Personales que tuvo que ser suspendida, por las observaciones





de provenientes por el órgano de control, la recomendación contenida en el Informe de Orientación del órgano de control, el cual se entiende que genero perjuicio a la entidad, puesto que tener en ejecución un proceso CAS involucrada muchas horas hombre así como recursos logísticos, que se vieron perdidos por el accionar de don **Luis Enrique Rivera Pizarro**.

- 4.7 En ese orden de ideas es menester traer a colación lo establecido en el fundamento 25. de la Resolución de la Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC<sup>3</sup>, que establece que: *“Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones la Ley precisa, que el **objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral” (la negrita es nuestra)***, en consecuencia el Accionar de don **Luis Enrique Rivera Pizarro** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, se encuentra inmerso en presunta responsabilidad administrativa disciplinaria al NO realizar sus funciones de forma idónea ni con el debido cuidado, por los argumentos antes vertidos.



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

- 5.1 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 prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería a la investigada don: don **Luis Enrique Rivera Pizarro** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín habría incumplido las funciones inherentes a la Sub Director de Abastecimiento y Servicios Auxiliares, por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la de **SUSPENCIÓN** de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057<sup>4</sup>.
- 5.2 La sanción que se opta por recomendar este Despacho se basa en que don: **Luis Enrique Rivera Pizarro** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, en consecuencia, tenía capacidad de decisión frente acciones que puedan entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el Estado, pero este NO tuvo el cuidado debido ni previsión de observar los documentos que pasaron y se generaron en su Despacho cuando asumió el cargo.

<sup>3</sup> Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad en la Imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones

<sup>4</sup> Ley del Servicio Civil.



Gobierno Regional de Junín



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

Que, de conformidad 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	Director 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;

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 contra don: **Luis Enrique Rivera Pizarro** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, por presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, 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** en su condición de Ex Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín,



Gobierno Regional de Junín




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/ksvm

  
C.P.C. Mariana 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 del original.

HYO.

  
12 JUN 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL