



Gobierno Regional de Junín

O.R.H.	
DOC. N°	9112543
EXP. N°	4792086



RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 174 -2025- GRJ-ORAF/ORH

Huancayo, 13 MAYO 2025

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

VISTOS:

El Expediente N° 43-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ-ORAF/ORH y la Resolución Gerencial General Regional N° 076-2024-GR-JUNÍN/GGR y;

CONSIDERANDO:

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

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ..."; así mismo, el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057- LSC(...)" y el artículo 115° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que : "La resolución del Órgano Sancionador, se pronuncia sobre las existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinario poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve e l recurso de apelación":

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS., ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;

I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, en el Expediente N° 43-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo





Gobierno Regional de Junín



Disciplinario" se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 043-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 16 de mayo del 2024, 2) Resolución Gerencial General Regional N° 076-2024-GR-JUNÍN/GGR de fecha 20 de mayo del 2024 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de Don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/GGR, de fecha 21/04/2025, 4) Carta N° 516-2025-GRJ/GGR de fecha 23 de abril del 2025, mediante la cual el Órgano Sancionador informa al servidor **Don LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** imputado que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario.

Que, del Expediente N° 43-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de los actuados se observa que el de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a Don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, Don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** fue debidamente notificado mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 266-2024-GRJ/SG, en ese sentido se observa que el procesado presentó su descargo el cual fue analizado y siguiendo el trámite correspondiente mediante el Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/GGR, de fecha 21/04/2025.

II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el Expediente N° 43-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444- Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/GGR, de fecha 21/04/2025, señala que a don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín al momento de los hechos y atendiendo a la graduación de la sanción; RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta





Gobierno Regional de Junín



imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser imputada, de corresponder;

Que, sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al servidor sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa.

Que, siguiendo el debido procedimiento, y de la verificación del Expediente N° 43-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, que el Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/GGR, de fecha 21/04/2025, fue notificado con 1) Carta N° 516-2025-GRJ-ORAF/ORH de fecha 23 de abril del 2025, al servidor Don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** a fin de que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario, observándose que en el expediente NO obra, solicitud sobre Informe oral;

En cuanto al segundo argumento presentado este despacho cumple con describir que la imputación en su contra se encuentra basado en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y no en el literal a) como lo describe la administrada, por lo que lo argumentado por esta no tiene asidero legal ni factico.

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a Don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** es respecto a los hechos establecidos en el INFORME DE ACCIÓN DE OFICIO POSTERIOR N° 008-2023-OCI/5341-AOP: "FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN PRESENTARON DOCUMENTOS PRESUNTAMENTE FALSOS Y/O ADULTERADOS EN SU LEGAJO PERSONAL, PARA SUSTENTAR EXPERIENCIA LABORAL": El 10 de marzo de 2023, la Contraloría General de la República recepcionó la denuncia n.º XF.2023.0002674, el cual señala que la señora Marianela Liz Quispe Salas, directora regional de Administración y Finanzas, ha presentado documentación falsa, haciendo





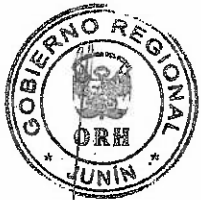
Gobierno Regional de Junín



de ver que trabajó en varias entidades públicas con cargos de confianza. Al respecto, la Comisión de Control recabó directamente de la Sub Dirección de Recursos Humanos, los legajos personales de los funcionarios y/o directivos públicos de libre designación y remoción, levantando el "Acta de Constatación N° 001-2023-CG/OCI5341-MVA" de 10 de marzo de 2023, entre ellos de la CPC. Marianela Liz Quispe Salas, directora regional de Administración y Finanzas. Al respecto, se procedió a realizar la evaluación de los legajos personales, entre otros, de la CPC. Marianela Liz Quispe Salas, directora regional de Administración y Finanzas, Billy Omar León Alanya, Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras, y Frank Gonzales Quispe, Informe de Acción de Oficio Posterior N° 008-2023-OCI/5341-AOP 4 de 15 Sub Gerente de Estudios, observándose documentos con indicios de irregularidad, en dicho sentido se procedió a requerir información a diversas entidades públicas y privadas. Al respecto se tiene que de la documentación evaluada de los tres (3) funcionarios, se tiene que vienen ejerciendo función pública a sabiendas que presentaron documentación presuntamente falsa y/o adulterada; más aún, en sus legajos personales se observa que presentaron la declaración jurada de veracidad de documentos, (...) Por lo que 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, para lo cual se debe tener presente los principios de legalidad y el privilegio de controles posteriores establecidos en la Ley n.° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General. 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 tres funcionarios que accedieron a tener vínculo con la entidad, presentabas documentos presuntamente falsos y/o adulterados.

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, resulta importante señalar que, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra el servidor imputado, a efectos de determinar con certeza si el acusado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;





Gobierno Regional de Junín



Que, sobre el particular del análisis de los medios probatorios que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor acusado, se advierte:

- Memorando N° 672-2024-GRJ/GGR.
- Memorando N° 669-2024-GRJ/GGR.
- Memorando N° 861-2023-GRJ/ORAF/ORH.
- Informe de Acción de Oficio Posterior N° 008-2023-OCI/5341-AOP: "Funcionarios del Gobierno Regional Junín presentaron documentos presuntamente falsos y/o adulterados en su legajo personal, para sustentar experiencia laboral".

VI. ANÁLISIS DEL CASO

Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios, así como también los argumentos que en su defensa ha alegado el servidor imputado.

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicia el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructoria y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa de la servidora imputada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases instructoria y sancionadora hasta este momento se han realizado de manera diligente, garantizando así el derecho de defensa del servidor imputado. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el Expediente N° 43-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;





Gobierno Regional de Junín



Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la servidora imputada, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

~~Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del procesado, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;~~

VII. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesto por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

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

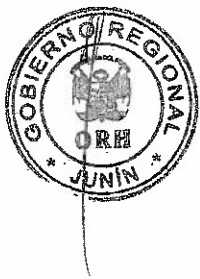
Que, en el presente caso es necesario tener en consideración el Principio de presunción de licitud, la misma que está prevista de manera expresa en el inciso 9 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos.

Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

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

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





Gobierno Regional de Junín



establecen límites al ejercicio del mismo; y, en consecuencia, establecen garantías para los presuntos infractores.

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente:

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

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

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

En tal sentido, una fase instructiva adecuada e integral, a cargo del órgano instructor, será la que permitirá demostrar si es que dicha relativización, a través de la atribución de una presunta comisión de falta disciplinaria, estuvo o no correctamente efectuada. A efectos de establecer si la presunción de licitud se ve reforzada o desvirtuada, será indispensable contar y evaluar los elementos de convicción obtenidos por la Secretaría Técnica – PAD, durante la investigación preliminar.

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103º del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que exigen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previsto en el artículo 104º de la referida norma, verificándose que; conforme a lo revidado en autos en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

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

Que, por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometidas, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIRTTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021; que refiere que: *“Si bien en razón de la apreciación y percepción que los órganos sancionadores tengan sobre la gravedad de los hechos, existe en estos cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo; (...) de manera que dicha discrecionalidad no se convierta en arbitrariedad (...)* A partir de lo expuesto, se resalta que la aplicación de las sanciones no necesariamente es correlativa ni automática, vale decir, no se ha previsto que ante la comisión de una



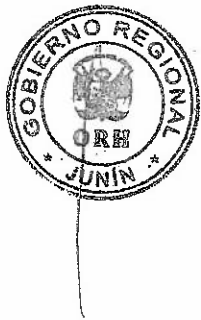


Gobierno Regional de Junín



falta deba imponerse directamente y sin mayor análisis una determinada sanción, sino que las entidades de acuerdo a las circunstancias de cada caso, deben evaluar la sanción a imponer teniendo en cuenta los criterios de graduación, de manera que la sanción finalmente impuesta sea razonable y guarde proporción con la gravedad de la falta cometida (...) Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”.

En consecuencia, a Don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** respecto a los hechos establecidos en el **INFORME DE ACCIÓN DE OFICIO POSTERIOR N° 008-2023-OCI/5341-AOP: “FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN PRESENTARON DOCUMENTOS PRESUNTAMENTE FALSOS Y/O ADULTERADOS EN SU LEGAJOS PERSONAL, PARA SUSTENTAR EXPERIENCIA LABORAL”**: se tiene la responsabilidad de conformidad a que: El 10 de marzo de 2023, la Contraloría General de la República recepcionó la denuncia n.° XF.2023.0002674, el cual señala que la señora Marianela Liz Quispe Salas, directora regional de Administración y Finanzas, ha presentado documentación falsa, haciendo de ver que trabajó en varias entidades públicas con cargos de confianza. Al respecto, la Comisión de Control recabó directamente de la Sub Dirección de Recursos Humanos, los legajos personales de los funcionarios y/o directivos públicos de libre designación y remoción, levantando el “Acta de Constatación N° 001-2023-CG/OCI5341-MVA” de 10 de marzo de 2023, entre ellos de la CPC. Marianela Liz Quispe Salas, directora regional de Administración y Finanzas. Al respecto, se procedió a realizar la evaluación de los legajos personales, entre otros, de la CPC. Marianela Liz Quispe Salas, directora regional de Administración y Finanzas, Billy Omar León Alanya, Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras, y Frank Gonzales Quispe, Informe de Acción de Oficio Posterior N° 008-2023-OCI/5341-AOP 4 de 15 Sub Gerente de Estudios, observándose documentos con indicios de irregularidad, en dicho sentido se procedió a requerir información a diversas entidades públicas y privadas. Al respecto se tiene que de la documentación evaluada de los tres (3) funcionarios, se tiene que vienen ejerciendo función pública a sabiendas que presentaron documentación presuntamente falsa y/o adulterada; más aún, en sus legajos personales se observa que presentaron la declaración jurada de veracidad de documentos, (...) Por lo que 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, para lo cual se debe tener presente los principios de legalidad y el privilegio de controles posteriores establecidos en la Ley n.° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General. 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*”





Gobierno Regional de Junín



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 tres funcionarios que accedieron a tener vínculo con la entidad, presentabas documentos presuntamente falsos y/o adulterados, por lo que este despacho en mérito a discrecionalidad que posee, considera que de conformidad a los hechos que se imputan a don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** le correspondería la imposición de la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** de conformidad a los argumentos vertidos en los párrafos precedentes.

Que, en suma, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal q) de la Ley N° 30057, por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria de "la negligencia en el desempeño de las funciones" se ha analizado las condiciones estipuladas en los artículos 87° y 91° de la acotada ley, en concordancia con los artículos 103° y 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este **Órgano Sancionador no acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su Informe de Órgano Instructor N° 01-2025-GRJ/GGR con fecha 21 de abril del 2025;

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso, la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (El subrayado es nuestro).

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

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





Gobierno Regional de Junín



En ese sentido, el órgano sancionador en atención a las imputaciones descritas, considera imponer una sanción más razonable.

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, contra la presente resolución procede la presentación del recurso impugnativo pertinente, el mismo que deberá ser presentado ante este despacho dentro del plazo de quince días hábiles posteriores, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución Sub Directoral Administrativa;

Que, de presentar recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo, deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017- S1=RVIR/TSC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil", aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado reglamento;

VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada a: don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín al momento de los hechos, corresponde aplicar la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** en el marco de lo establecido en el inciso a) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN:

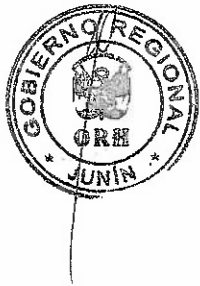
Que, el Art. 94° de la Ley N° 30057 establece que: "(...). En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año;

Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (01) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Gerencial General Regional N° 076-2024-GR-JUNÍN/GGR, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la investigada, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N° 266-2024-GRJ/SG , se notificó a don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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

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





Gobierno Regional de Junín



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

XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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

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

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. - IMPONER la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a: don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín al momento de los hechos, de ocurrido los hechos materia del presente procedimiento administrativo, por la comisión de la falta





Gobierno Regional de Junín



tipificada en el literal q) los demás que señala la ley del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo dispuesto en el inciso 28.2 del artículo 28 Decreto Supremo N° 053-2022-PCM¹;

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la Sub Dirección de Recursos Humanos y a la Coordinación de Escalafón para ser insertada en el legajo personal de: don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO**.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR a través de la Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a: don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO**, en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO CUARTO. - REMITIR, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciada a don **LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 43-2024-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
JJCS/EQR

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

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
La Secretaría General que suscribe, Certifica
que la presente es copia fiel del original.

HYO. 13 MAY 2025
.....
Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARÍA GENERAL

¹Reglamento 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.