Gobierno Regional de Junín

O.R.H.
DOC. Nº 11276969
EXP. Nº 6662996

JUNIN

RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 602 -2026-GR-JUNIN/ORAF/ORH

Huancayo, 13 NOV. 2026

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

VISTOS:

Expediente Administrativo Disciplinario N° 161-2026-GRJ-ORAF/RH/STPAD, el Informe de Precalificación Nº 161-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, de fecha 27 de marzo del 2026, emitidos al interior del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra de los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley Nº 30057 aprobado por Decreto Supremo Nº040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014; por lo que, corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNIN

Que, el artículo 91 ° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ... "; así mismo, el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley Nº 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 el " 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, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran 1) Con fecha 14-03-2026 se notifica a los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 12.10.2026, se termina la actividad probatoria con el Informe de Órgano Instructor N° 93-2026-GRJ/GGR,3) Con fecha 13.10.2026 se notifica a los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección con la Carta N° 746-2026-GRJ/ORAF/ORH, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección con la Carta N° 744-2026-GRJ/ORAF/ORH y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección Carta N° 745-2026-GRJ/ORAF/ORH a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 93 -2026-GRJ/GGR;

Que, de los actuados se observa que la Gerencia Regional de Infraestructura, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó a los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 13-04-2026, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el servidor civil fue debidamente notificado conforme a Constancia de Notificación de Resolución N° 275-2026-GRJ/SG, de fecha 14 de abril del 2026 , Constancia de Notificación de Resolución N° 276-2026-GRJ/SG, de fecha 14 de abril del 2026 y Constancia de Notificación de Resolución N° 277-2026-GRJ/SG de fecha 14 de abril del 2026, la servidora presento descargo el cual fue considerado en el Informe de Órgano Instructor N° 93-2026-GR.JUNIN/GGR.

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los documentos que obran en el expediente y habiendo hecho descargo el servidor civil, mediante Informe de Órgano Instructor N° 93-2026-GRJUNIN/GGR, de fecha 12-

10-2026, recomienda **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS DIAS** el procedimiento administrativo disciplinario en contra los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor corresponde a este Órgano Sancionador comunicar a la ex servidor civil procesado sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, finalmente se emita la resolución debidamente motivada que contenga el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo a fin a esta primera instancia administrativa, situaciones que se ha cumplido en el presente procedimiento disciplinario;

II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

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

III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, de los actuados se observa que Gerente Regional de Infraestructura, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; por lo tanto, habría incurrido en falta administrativa que señala "La negligencia en el desempeño de sus funciones". Esto de conformidad a lo establecido en la Ley N° 30057;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor Nº 93-2026-GRJUNIN/GGR del 14-04-2026, señala que los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de amonestación escrita, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada a la servidora civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

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

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 745-2026-GRJ/ORAF/ORH de fecha 13 de octubre del 2026, se notificó al servidor **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, a través de la Carta N° 746-2026-GRJ/ORAF/ORH de fecha 13 de octubre del 2026**EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y a través de la Carta N° 744-2026-GRJ/ORAF/ORH de fecha 14 de octubre del 2026 **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección, el Informe de Órgano Instructor N° 93-2026-GRJUNIN/GGR, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

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

Que, al respecto, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario se inició con fecha 13 abril del 2026, por tanto, la potestad sancionadora, conforme a la normatividad de la materia, prescribirá al año de iniciado el PAD. En ese sentido, a efecto de cumplir con los plazos establecidos, se emite acto correspondiente;

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

IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor imputado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección, conforme señala el literal **d)La negligencia en el desempeño de sus funciones** en concordancia con lo señalado en el artículo 92° Ley N° 30057 Así como lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

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

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos al servidor procesado, se tiene, los actuados que obran en el expediente, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 161-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también de la Resolución Gerencial General Regional N° 110-2026-GRJUNIN/GGR de fecha 09 de abril del 2026, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder.

VI. ANALISIS DEL CASO

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

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

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

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria a la servidora imputada, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la servidora imputada, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal b) del Art. 85° de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil;

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

VII. GRADUACION DE LA SANCION

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

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

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

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

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

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

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

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

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

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

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

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103º del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previsto en el artículo 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, en atención a lo señalado precedentemente, se aprecia en autos a los miembros del comité de selección: **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección NO presento descargo alguno. Sin embargo **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección presento su descargo el cual fue considerado en el Informe de Órgano Instructor N° 93-2026-GRJ/GGR;

Descargo del servidor civil **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** mediante Solicitud S/N (Doc. N° 11158189 y Exp. N° 20095153) de la siguiente manera:

(...)

Que, la responsabilidad administrativa disciplinaria es personal, subjetiva. No basta con acreditar la pertenencia a un órgano colegiado, ni siquiera en calidad de presidente.
En el presente caso, el informe final no individualiza mi conducta, no demuestra que acción u omisión realice, ni acredita que haya actuado con negligencia, imprudencia o impericia. La sola condición de presidente del comité no genera responsabilidad automática, exigir lo contrario vulnera el principio de culpabilidad y convierte la responsabilidad disciplinaria en objetiva.

Descargo del servidor civil **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** mediante Solicitud S/N (Doc. N° 1158208 y Exp. N° 6662996) de la siguiente manera:

(...)

En el presente caso, el informe final no individualiza mi conducta, no demuestra que acción u omisión realice, ni acredita que haya actuado con negligencia, imprudencia o impericia. La sola condición de presidente del comité no genera responsabilidad automática, exigir lo contrario vulnera el principio de culpabilidad y convierte la responsabilidad disciplinaria en objetiva.
El informe final no valora integralmente los argumentos de descargo presentados. Se limita a reiterar de manera genérica las observaciones técnicas y a invocar la responsabilidad solidaria, sin analizar el elemento subjetivo ni el nexo causal personal.

Que, de la revisión de los antecedentes documentales que dieron origen al presente procedimiento administrativo disciplinario, se advierte que mediante Memorando Nº 559-2026-GRJ/SG, de fecha 23 de febrero de 2026, la Abog. Ena Bonilla Pérez remitió copia de la Resolución Gerencial General Regional N.º 028-2026-GR-JUNIN/GGR, de fecha 20 de febrero de 2026, mediante la cual se declaró la nulidad de oficio del procedimiento de selección correspondiente a la Licitación Pública Abreviada de Obras N.º 098-2025-GRJ/C-1, cuyo objeto era la contratación de la ejecución de la obra: "Mejoramiento y Ampliación del Servicio Educativo de Nivel Secundaria de la I.E. Manuel Gonzales Prada del distrito de Satipo, provincia de Satipo, departamento de Junín"; disponiéndose, asimismo, retrotraer el procedimiento hasta la etapa de convocatoria, como consecuencia de las deficiencias advertidas en la documentación integrante del expediente técnico y de las bases del procedimiento de selección;

Que, al respecto de los fundamentos expuestos en la citada resolución, así como de los informes técnicos y de supervisión que sustentaron la decisión de nulidad, se identificaron presuntas transgresiones a los principios de publicidad, transparencia y facilidad de uso, previstos en los literales g) e i) del artículo 5 de la Ley N.º 32069, Ley General de Contrataciones Públicas. Entre las observaciones formuladas se encontrarían la falta de publicación de determinados documentos técnicos, deficiencias en el programa de ejecución de obra, ausencia de fórmulas polinómicas, inconsistencias entre documentos del expediente técnico, falta de documentación sustentatoria, referencias a marcas específicas, imprecisiones respecto de los seguros, así como deficiencias en los requisitos de calificación y factores de evaluación;

Que, en ese sentido resulta pertinente precisar que la declaración de nulidad de oficio constituye un antecedente objetivo que evidencia la existencia de irregularidades en el procedimiento de selección; sin embargo, dicha decisión administrativa no determina, por sí misma, la responsabilidad disciplinaria de todos los servidores que

intervinieron en el procedimiento, toda vez que esta exige acreditar, respecto de cada investigado, una conducta funcional concreta, el incumplimiento de un deber exigible y la concurrencia del elemento subjetivo correspondiente;

Que, en esa línea corresponde señalar que la responsabilidad administrativa disciplinaria, conforme al régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, tiene carácter personal y subjetivo, por lo que no resulta jurídicamente válido atribuir responsabilidad a un servidor únicamente por haber integrado un comité de selección, ni por haber ejercido la presidencia o alguna otra función dentro de dicho órgano colegiado. En consecuencia, para establecer la existencia de responsabilidad disciplinaria, resulta indispensable determinar cuál fue la actuación u omisión atribuible a cada integrante, qué deber funcional habría sido inobservado y de qué manera dicha conducta contribuyó a la configuración de las irregularidades advertidas;

Que, ahora bien respecto de los argumentos expuestos por el servidor civil **MIGUEL ÁNGEL RIVERA PORRAS**, mediante Solicitud S/N (Doc. Nº 11158189 y Exp. Nº 20095153), se advierte que este cuestiona la falta de individualización de su conducta, sosteniendo que el informe final no habría precisado qué acción u omisión concreta realizó, ni acreditado que su actuación se hubiera producido con negligencia, imprudencia o impericia. Asimismo, argumenta que la sola condición de presidente de un comité de selección no constituye fundamento suficiente para atribuirle responsabilidad administrativa disciplinaria, puesto que ello supondría establecer una responsabilidad objetiva, incompatible con el principio de culpabilidad;

Que, al respecto este argumento merece una valoración específica, toda vez que la imputación disciplinaria no puede sustentarse exclusivamente en la condición funcional que ostentaba el investigado al momento de desarrollarse el procedimiento de selección. Si bien el ejercicio de la presidencia de un comité de selección puede involucrar deberes y responsabilidades vinculados con la conducción de las actuaciones a cargo de dicho órgano, ello no significa que el presidente deba responder automáticamente por toda irregularidad advertida en el procedimiento, sino únicamente por aquellas conductas que se encuentren dentro de su ámbito de competencia y respecto de las cuales se acredite un incumplimiento funcional atribuible a título de dolo o culpa, según corresponda;

Que, en tal sentido para desvirtuar el argumento de defensa no resulta suficiente invocar la existencia de la Resolución Gerencial General Regional Nº 028-2026-GR-JUNIN/GGR, ni reproducir las observaciones formuladas por el órgano de supervisión. Por el contrario, corresponde identificar si el investigado intervino en la revisión, aprobación, integración o publicación de los documentos cuestionados; si tenía el deber funcional de verificar su contenido o disponibilidad; y si, estando en posibilidad jurídica y material de advertir o evitar las deficiencias, omitió desplegar la diligencia exigible en el ejercicio de sus funciones;

Que, por tanto la condición de presidente del comité constituye un elemento contextual para examinar el ámbito de sus funciones, mas no una prueba autónoma de responsabilidad disciplinaria. En ausencia de elementos probatorios que permitan

establecer una conexión entre su actuación individual y las irregularidades identificadas, no sería jurídicamente válido tener por desvirtuado su descargo;

Que, de igual manera respecto del descargo presentado por el servidor civil **ROYER EDWIN ROMÁN LIZARBE**, mediante Solicitud S/N (Doc. Nº 1158208 y Exp. Nº 6662996), se advierte que este cuestiona la ausencia de individualización de la conducta imputada, señalando que el informe final se habría limitado a reiterar las observaciones técnicas y a invocar una supuesta responsabilidad solidaria de los integrantes del comité, sin desarrollar un análisis del elemento subjetivo ni del nexo causal entre su actuación y el resultado producido;

Que, sobre el particular corresponde precisar que la responsabilidad administrativa disciplinaria no se configura por la sola intervención formal de un servidor en un órgano colegiado, ni puede sustentarse en una presunción de responsabilidad derivada de la actuación conjunta de sus integrantes. En efecto, si bien los comités de selección desarrollan sus actuaciones en el marco de competencias colegiadas, ello no releva a la autoridad administrativa de la obligación de examinar la participación concreta de cada integrante, considerando las funciones asignadas, las actuaciones realizadas, las decisiones adoptadas y las circunstancias particulares en las que se produjo la presunta infracción;

Que, en consecuencia las observaciones técnicas que motivaron la nulidad del procedimiento de selección deben ser contrastadas con las funciones efectivamente desempeñadas por el investigado, a efectos de determinar si las deficiencias advertidas eran susceptibles de ser identificadas y corregidas dentro del ámbito de su intervención funcional. No basta, por tanto, con acreditar que el procedimiento de selección presentó deficiencias documentales o técnicas, sino que resulta necesario demostrar que el servidor incumplió un deber funcional concreto, pudiendo actuar de manera distinta y conforme a las exigencias normativas aplicables;

Que, respecto al cuestionamiento referido a la falta de valoración integral de sus argumentos de defensa, corresponde señalar que el análisis de los descargos debe comprender una evaluación conjunta de los hechos imputados, los medios probatorios incorporados y las explicaciones proporcionadas por el investigado, sin limitarse a reproducir los fundamentos de la resolución que declaró la nulidad del procedimiento de selección. Ello, en observancia del deber de motivación y de los principios del debido procedimiento y presunción de licitud;

Que, por consiguiente el argumento formulado por el investigado no puede ser desestimado mediante la sola invocación de las responsabilidades inherentes a su participación en el comité de selección, sino que exige acreditar objetivamente cuál fue su intervención en las actuaciones cuestionadas y de qué manera esta habría contribuido a la vulneración de los deberes funcionales cuya inobservancia se le atribuye;

Que, ahora bien de la valoración conjunta de los hechos descritos en la documentación que dio origen al presente procedimiento, se advierte que la declaración de nulidad de oficio del procedimiento de selección estuvo sustentada en un conjunto

de deficiencias relacionadas con la documentación técnica, las bases y las condiciones de participación de los postores. Tales deficiencias habrían comprometido la observancia de los principios de publicidad, transparencia y facilidad de uso establecidos en el artículo 5 de la Ley Nº 32069, así como las disposiciones relativas al registro y difusión de información mediante las herramientas digitales de contratación pública;

Que, sin embargo debe distinguirse entre la existencia de una irregularidad en el procedimiento de contratación y la configuración de una falta administrativa disciplinaria. La primera se encuentra vinculada con la legalidad de las actuaciones administrativas y puede justificar la adopción de medidas correctivas, como la declaración de nulidad; mientras que la segunda exige acreditar que un servidor determinado incurrió en una acción u omisión contraria a sus deberes funcionales, con la concurrencia de los elementos objetivos y subjetivos exigidos por el ordenamiento jurídico;

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

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106º del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057 - aprobado por RPE Nº 101-2015-SERVIR-PE; siendo así este **Órgano Sancionador recomienda AMONESTACION ESCRITA.**

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

Que, en consecuencia, en aplicación de los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, presunción de licitud y razonabilidad, **El órgano sancionador se aparta de las recomendaciones del órgano instructor, (...) en concordancia al Artículo 114° del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO Nº 040-2014-PCM, motivando adecuadamente su decisión de apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, conforme a lo previsto en el artículo 114° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;**

Que, de esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º 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";

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;

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNIN

VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y habiéndose apartado de la propuesta por el órgano instructor, corresponde **AMONESTACION ESCRITA** el procedimiento administrativo disciplinario contra de los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección en el marco de lo establecido en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

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

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

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Regional de Infraestructura N° 453-2026-GR-JUNÍN/GRI, de fecha 02 de septiembre del 2026, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil Constancia de Notificación de Resolución N° 275-2026-GRJ/SG, de fecha 14 de abril del 2026 , Constancia de Notificación de Resolución N° 276-2026-GRJ/SG, de fecha 14 de abril del 2026 y Constancia de Notificación de Resolución N° 277-2026-GRJ/SG de fecha 14 de abril del 2026, por presuntamente haber incumplimiento de sus deberes funcionales; por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.

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

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

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

XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

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

a) El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.

b) La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de presentar el recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá será acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento".

c) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.

GOBIERNO REGIONAL ORH JUNÍN

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aplicar la sanción de **AMONESTACION ESCRITA** en procedimiento administrativo disciplinario contra de los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS** en su condición de presidente de comité de selección, **EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** en su condición de primer miembro del comité de selección y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE** en su condición de segundo miembro del comité de selección, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER OFICIALIZAR LA SANCIÓN IMPUESTA al servidor civil, mediante la comunicación del presente, acto resolutivo contenida en la presente resolución, sea notificada a la sub Dirección de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para el registro de la sanción en su LEGAJO PERSONAL, conforme a lo dispuesto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93°, numeral 93.1) ítem a) del Decreto Supremo N° 040-

Gobierno Regional de Junín

JUNIN

2014-PCM, concordante con el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución los miembros del comité de selección: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS, EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de (15) días hábiles; a fin de que presente los recursos administrativos que considere necesarios para su legítima defensa

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución y todos sus antecedentes, así como los cargos de notificación debidamente diligenciada a los servidores civiles: **MIGUEL ANGEL RIVERA PORRAS, EDGAR LUIS LIMA ATAUCUSI** y **ROYER EDWIN ROMAN LIZARBE**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

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

C.c.
Archivo
STPAD/EQR- AE

GOBIERNO REGIONAL JUNI
Secretario General que suscribe, Certific
que la presente es copia fiel de su original

HYO. 10 NOV 2025

Abg. Ena M. Bonilla Pére
SECRETARIA GENERAL (e