



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131 –2023/GOB.REG.HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, 06 SEP 2023

VISTO: INFORME DE ACCIÓN DE OFICIO POSTERIOR N° 034-2022-2-5338-AOP, Informe de Pre Calificación N° 014-2023-GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD y Expediente Administrativo N° 010-2023/GOB.REG.HVCA/STPAD, en un número de ciento treinta y cuatro catorce (134) folios y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 191° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 30305-Ley de reforma de los artículos 191, 194 y 203 de la Constitución Política del Perú sobre denominación y no reelección inmediata de autoridades de los gobiernos regionales y de los alcaldes, concordante con el Artículo 31° de la Ley N° 27783-Ley de Bases de la Descentralización, el Artículo 2° de la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que señala: *“Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo, para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal”*;



Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada 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 se adecuen internamente al procedimiento; asimismo el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, señal *“El libro 1 del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades”*, entendiéndose que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 así como las de su Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por las entidades (D.I. 276, D.L 728, CAS, PAC, FAG y UNOPS), ello concordante con el numeral 4.1. de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC *“Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*; siendo así, en el presente caso los hechos se cometieron después del 14 de setiembre del 2014 que señala lo siguiente: *“La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos D.L. 276, D.L 728, CAS, PAC, FAG y UNOPS y en la Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento”*; y el punto 6.3 señala lo siguiente: *“Los P.1D instaurados desde el 14 de septiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento”*, de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; siendo así, en el presente caso los hechos se cometieron después del 14 de setiembre del 2014; estado, modificado por la Ley N° 30305-Ley de reforma de los artículos 191, 194 y 203 de la Constitución Política del Perú sobre denominación y no reelección inmediata de autoridades de los Gobiernos Regionales y de los Alcaldes, concordante con el Artículo 31° de la Ley N° 27783-Ley de Bases de la Descentralización, el Artículo 2° de la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que señala: *“Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo, para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal”*;

Que, en la presente investigación sobre Responsabilidad Administrativa por la presunta inconducta funcional, la Secretaría Técnica a través del Informe de precalificación N° 014-2023-



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131-2023/GOB.REG.HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, 06 SEP 2023

GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, recomienda aperturar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor:

De la identificación del Servidor Civil: A quien se le inicia procedimiento administrativo disciplinario es a:

Nombres y Apellidos : HÉCTOR JAVIER RIVEROS CARHUAPOMA

- D.N.I. N° : 23271680

- Órgano estructurado : Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica.

- Cargo clasificado : Director de Programa Sectorial IV

- Régimen Laboral : Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público aprobado mediante Decreto Ley N° 25650.

- Condición Laboral : Cargo de confianza, designado mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 148-2021/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 16 de julio de 2021, y fue cesado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 315-2022/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 30 de diciembre de 2022.

- Domicilio : Jr. Cusco s/n Barrio de Yananaco.



Documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento:

GERENTE GENERAL REGIONAL DE LA ENTIDAD DESIGNÓ COMO DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANCAVELICA, A PROFESIONAL QUE NO CUMPLE CON LA EXPERIENCIA MINIMA EN GESTION PUBLICA ESTABLECIDA EN EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES, AFECTANDO EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA Y EL ACCESO A LA FUNCION PUBLICA.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional n° 148-2021/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 16 de julio de 2021 el Gobernador Regional de Huancavelica Maciste Alejandro Diaz Abad designó al Abog. Héctor Javier Riveros Carhuapoma en el cargo de confianza de Gerente General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica debiendo asumir los derechos, atribuciones y responsabilidades que el cargo amerita.

Que, con Resolución Ejecutiva Regional n° 208-2020/GOB.REG.HVCA/GR de 17 de julio de 2020, el Gobernador Regional de Huancavelica Maciste Alejandro Diaz Abad delegó al Abog. Héctor Riveros Carhuapoma-Gerente General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica la siguiente facultad:

**ARTÍCULO 1°.** DELEGAR al Gerente General Regional, a partir de expedida la presente Resolución, la siguiente facultad:

Emitir Resoluciones de designación y cese de los cargos de confianza y directivos establecidos en los documentos de gestión institucional: Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP-P) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Sede Central y de las Unidades Ejecutoras Desconcentradas conformantes del Pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica, a partir de la categoría remunerativa F-5 hacia los niveles inferiores.

A su vez, en el Artículo 2° de la citada Resolución Ejecutiva Regional, el Gobernador Regional también dispuso que los documentos que el Gerente General Regional suscriba por delegación, deberán estar sujetos estrictamente a las normas legales pertinentes y vigentes, bajo responsabilidad.

Es así que, en uso de dicha facultad delegada, el Abog. Héctor Javier Riveros Carhuapoma, en su condición de Gerente General Regional de la Entidad, mediante Memorándum n° 619-2022/GOB.REG.HVCA/GGR de 21 de setiembre de 2022, ordena a la Secretaría General proyectar la resolución de designación del M.C. Julio César Melchor Acevedo, en el cargo de director de la Dirección Regional de Salud de Huancavelica, indicando "previa evaluación".



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131-2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, 06 SEP 2023

Sin embargo, antes de solicitar la proyección de la resolución no verifiqué que la "ficha de verificación" del M.C Julio Cesar Melchor Acevedo no cumple con el perfil requerido, teniendo las siguientes observaciones:

- Consignan carrera profesional de Arquitecto, cuando el MOF requiere profesional Médico - profesional de la Salud.
- No se detalla la Experiencia General de 5 años, pero indica que Cumple.
- Detalla la Experiencia Específica como Director de Obras y Estudios de la Red de Salud de Huancavelica, por 1 año, 5 meses y 9 días, pero no adjunta la documentación sustentadora.
- No cuenta con firma o visto bueno del funcionario y/o dependencia que verificó el cumplimiento del perfil.<sup>1</sup>

Es decir, el M.C. Julio Cesar Melchor Acevedo cumple con solo algunos de los requisitos establecidos en el MOF de la Dirección Regional de salud de Huancavelica, tal como se evidencia a continuación:



CARGO <sup>2</sup>	ENTIDAD	PERIODO	TIEMPO DE EXPERIENCIA	VALIDEZ DE LA EXPERIENCIA EN GESTION PUBLICA	COMENTARIOS
Medico SERUM	Puesto de salud de valle hermoso- dirección Regional de Salud de Junín	Del 6 de mayo del 2015 al 5 de mayo de 2016	1 año	NO VALIDO	El SERUMS no es contabilizado como tiempo de servicio, ya que dada su naturaleza especial no constituye relación laboral
Medico I	Unidad de seguro y referencias del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia. Acreditado con: Constancia de trabajo de 21 de mayo de 2020	De julio 2016 a mayo 2017. De julio 2017 a mayo 2018. De julio 2018 <sup>1</sup> diciembre 2018	2 años y 4 meses	valido	
Director	Hospital Regional de Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica. Acreditado con: Resolución Ejecutiva Regional n° 021-2019/GOB.REG.HVCA/PR de 2 de enero de 2019. Resolución Ejecutiva Regional n° 455-2019/GOB.REG.HVCA/GR de 27 de agosto de 2019.	Del 02/01/2019 al 26/08/2019	7 meses y 24 días	Valido	
Jefe de Centro de Salud	Centro de salud San Cristóbal Acreditado memo n° 710-2020/GOB.REG.HVCA/DIRESA-RSIVCA de 20 de julio de 2020. Resolución Directoral n° 400-2020/GOB.REG.HVCA de 21 de setiembre de 2020. Memo n° 1663-2021/GOB.REG.HVCA/DIRESA-RSIVCA de 29 de diciembre de 2021.	Del 20/07/2020 al 31/12/2021	1 año 5 meses y 11 días	valido	
Director Medico	Centro Médico "Señor de Oropesa E.I.R.L."	Entre 2020,2021,2022	2años	NO VALIDO	No es experiencia en gestión publica
<b>TOTAL DE EXPERIENCIA EN GESTION PUBLICA</b>			<b>4 AÑOS, 5 MESES Y 5 DIAS</b>		

<sup>1</sup> Fuente: INFORME DE ACCION DE OFICIO POSTERIOR N° 034-2022-2-5338-AOP.

<sup>2</sup> Fuente: INFORME DE ACCION DE OFICIO POSTERIOR N° 034-2022-2-5338-AOP.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131 -2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, 06 SEP 2023

Que, respecto al CARGO de MEDICO SERUM, en el puesto de salud de Valle Hermoso Dirección Regional de Salud de Junín del M.C. Julio Cesar Melchor Acevedo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha señalado en el Informe Técnico n° 969-2017-SERVIR/GPGSC, de fecha 31 de agosto de 2017 lo siguiente:

(...)

3.1.- El vínculo entre el profesional de la salud que participa del SERUMS y el Estado no es de naturaleza laboral pues, para que exista una relación de trabajo entre ambos, la Ley N° 23330 exige que el profesional haya culminado el SERUMS.

3.2 Entonces podemos afirmar que el SERUMS es un servicio de naturaleza especial que se rige bajo su propia normativa, no encontrándose sujeto a las normas que regulan los regímenes laborales de la administración pública.

3.3 El tiempo que se desarrolla el SERUMS así sea remunerado no podrá ser contabilizado como tiempo de servicios en tanto, no se ha desarrollado dentro de una relación laboral.

3.4 La vinculación entre el profesional de la salud como médico residente y el Estado no constituye netamente una relación de trabajo, por la modalidad especial de la prestación del servicio asistencial como un entrenamiento presencial e intensivo en servicio de los profesionales de medicina humana; es decir, constituye una modalidad académica de capacitación de posgrado con estudios universitarios de segunda especialización, conforme a la Ley Universitaria.

3.5 Teniendo en cuenta que tanto el SERUMS como el residentado médico, por su especial naturaleza no importan una relación de trabajo entre las entidades públicas y los profesionales de la salud sujetos a dicho ámbito, solo corresponderá a estos últimos los beneficios establecidos en las normas especiales que regulan dichos servicios.

Es decir, el M.C. Julio Cesar Melchor Acevedo fue designado por el Abog. Héctor Javier Riveros Carhuapoma - Gerente General Regional de la Entidad, en el cargo de confianza de Director General de la Dirección Regional de Salud de Huancavelica (Plaza N°001), a pesar que no cumplía con todos los requisitos legales establecidos en el MOF de la Dirección Regional de Salud de Huancavelica, específicamente: "(.) 5.3 Experiencia en Gestión Pública, no menor de 5 años comprobados. (.)", ya que como se desprende del cuadro que antecede, sólo cuenta con un total de cuatro (4) años, cinco (5) meses y cinco (5) días de experiencia en la Gestión Pública; dicha situación afectó el correcto funcionamiento de la Administración Pública en tanto que no hizo uso adecuado de la facultad de designación en cargos de confianza y quebrantó las pautas o directrices establecidas; asimismo, se afectó la legalidad en el acceso a la función pública ya que si bien los funcionarios de confianza pueden ingresar sin concurso público, empero deben cumplir todos los requisitos establecidos en los documentos de gestión institucional, claro está, además de los requisitos mínimos establecidos en la Ley n° 31419 y su Reglamento.

Asimismo, el artículo 28° "Procedimiento de vinculación" del Reglamento de la "Ley n° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción", señala lo siguiente:

28.2. verificación de cumplimiento del perfil de puesto. - La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento o no cumplimiento de corresponder, este último es el encargado de verificar si la persona propuesta para ocupar un cargo de confianza cumple con los requisitos del perfil establecidos en la ley n° 31419 y su reglamento disposiciones normativas específicas y en los instrumentos de gestión de la entidad a solicitud de la máxima autoridad administrativa<sup>3</sup>, quien para tal efecto debe adjuntar copia del curriculum vitae documentado; en este caso la oficina de Recursos Humanos no emitió dicho informe, pese a ello el Abog. Héctor Javier Riveros Carhuapoma ordena a la Secretaría General proyectar la resolución de designación

<sup>3</sup> Artículo 27 del ROF -SEDE CENTRAL DEL Gobierno Regional de HUANCAVELICA, la Gerencia General Regional es: "(...) es el responsable administrativo del gobierno regional".



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131 -2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, 06 SEP 2023

del M.C. Julio César Melchor Acevedo, en el cargo de director de la Dirección Regional de Salud de Huancavelica, seguidamente emite la Resolución Gerencial General Regional n° 377-2022/GOB.REG-HVCA/GGR de 23 de setiembre de 2022, designando al citado profesional en el cargo de Director General de la Dirección Regional de Salud Huancavelica tal como sigue.

**ARTICULO 1°.** - DESIGNAR, a partir de expedida la presente Resolución, al M.C. JULIO CESAR MELCHOR ACEVEDO en la plaza N°001 del cargo de confianza de Director General de la Dirección Regional de Salud Huancavelica, órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Huancavelica, bajo la modalidad del Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N°1057.



Medios probatorios presentados y obtenidos de oficio.

- Informe de acción de oficio posterior n° 034-2022-2-5338-AOP.

De la imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta y de la norma jurídica presuntamente vulnerada:

Que, en principio es necesario apuntar que, uno de los principios por el cual se rige la potestad disciplinaria del estado, es el principio de legalidad<sup>4</sup>, la misma constituye una garantía ante el poder punitivo del estado-poder que también se expresa mediante el derecho administrativo disciplinario-Principio que posee rango constitucional<sup>5</sup>. El citado principio exige que toda falta administrativa debe cumplir los siguientes estándares: que la falta y sus consecuencias jurídicas, deben estar tipificadas en la ley, con anterioridad a la acción calificada como tal, que la conducta constitutiva de falta debe estar tipificada de manera expresa, clara y precisa, es decir se encuentra proscrita la analogía. La tipificación previa se encuentra vinculado con la seguridad jurídica, pues el servidor podrá prever cual serán las consecuencias de sus acciones. Otro de los principios a observarse, es el Principio de Tipicidad<sup>6</sup>. Como bien señala el tribunal constitucional. *No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168° de la Constitución. (...)*<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General- ley 27444. Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 1. Legalidad. - Solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

<sup>5</sup> Constitución Política del Perú. Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona- Toda persona tiene derecho: A la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia:  
(...)

d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.

<sup>6</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General- ley 27444. Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

<sup>7</sup> Expediente N° 2050-2002-AA/TC. FUNDAMENTO 9.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131 – 2023/GOB.REG.HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, 06 SEP 2023

Que, el servidor RIVEROS CARHUAPOMA, Héctor Javier, en su condición de Gerente General del Gobierno Regional de Huancavelica. Al momento de los hechos materia de atención, contravino el artículo 85 literal d) “*negligencia en el desempeño de las funciones*”, de la Ley de servicio Civil – Ley N° 30057, la misma que nos permite remitir a la:

- o Resolución Ejecutiva Regional N° 208-2020/GOB.REG.HVCA/GR de 17 de julio de 2020, en la cual el Gobernador Regional de Huancavelica delegó al Gerente General Regional, la siguiente facultad para:

(...)

- Emitir Resoluciones de designación y cese de los cargos de confianza y directivos establecidos en los documentos de gestión institucional: Cuadro para Asignación de Personal Provisional (C-AP-P) y Presupuesto Analítico de Personal (P-AP) de la Sede Central y de las Unidades Ejecutoras Desconcentradas conformantes del Pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica, a partir de la categoría remunerativa F-5 hacia los niveles inferiores.
- A su vez, en el Artículo 2° de la citada Resolución Ejecutiva Regional, el Gobernador Regional también dispuso que *los documentos que el Gerente General Regional suscriba por delegación, deberán estar sujetos estrictamente a las normas legales pertinentes y vigentes, bajo responsabilidad.*



Que, es conveniente recordar que el TSC, mediante precedente de observancia obligatoria recaído en la Resolución de Sala Plena 001-2019-SERVIR/TSC, establece que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones se debe especificar con claridad y con precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad establece para sus servidores y sus funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal (fundamento 31). Asimismo, el referido precedente establece que las entidades deben tener en cuenta que la palabra *función* es definida como una tarea que corresponde realizar a una institución o entidad o a sus órganos o personas. Así se puede entender que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado al servidor sometido a procedimiento disciplinario descrita usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento (fundamento 32). De modo que, no se puede imputar negligencia en el desempeño de funciones por el incumplimiento de obligaciones generales o por la configuración de prohibiciones. De modo que la negligencia en el desempeño de funciones debe ser utilizada en la medida que el supuesto de hecho objeto de imputación se relacione directamente con las funciones del puesto y/o cargo del presunto infractor, lo cual se puede encontrar en los documentos de gestión (MOF, ROF, MPP, Clasificador de cargos, entre otros)<sup>\*</sup>. Por tanto, en el caso en concreto al remitirnos a la Resolución Ejecutiva Regional N° 208-2020/GOB.REG.HVCA/GR, nos encontramos en el supuesto “entre otros”.

Estando a lo anotado en el apartado precedente, es oportuno hacer la siguiente aclaración. Al ser el tipo de falta de negligencia en el desempeño de las funciones, indeterminada e imprecisa, esta viene ser una cláusula de remisión, es decir, se complementa con normas de organización interna, *entre otros*, que este caso viene a ser “entre otros”. por lo cual, se deberá precisar en aplicación del principio de tipicidad y la exigencia de determinación la función específica desempeñada negligentemente. La función negligentemente desempeñada se encuentra estatuido en la Resolución Ejecutiva Regional N° 208-2020/GOB.REG.HVCA/GR que dispone lo siguiente: *Emitir Resoluciones de designación y cese de los cargos de confianza y directivos que deberán estar sujetos estrictamente a las normas legales pertinentes y vigentes*. Dicho documento de gestión, es la que se encontraba vigente al momento de los hechos. Y en cuanto al conocimiento previo que debió poseer del referido documento el funcionario. Es indudable que el servidor conocía de sus funciones delegadas por el Gobernador Regional.

\* GUSTAVO A. RICO IBERICO. PROCEDIMIENTO Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil, primera edición, julio 2022, editado por: Escuela de Derecho L.P. Pp. 171-172



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131-2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, 06 SEP 2023

Que, en principio es necesario apuntar que, uno de los principios por el cual se rige la potestad disciplinaria del estado, es el principio de legalidad<sup>9</sup>, la misma constituye una garantía ante el poder punitivo del estado – poder que también se expresa mediante el derecho administrativo disciplinario. Principio que posee rango constitucional<sup>10</sup>. El citado principio exige que toda falta administrativa debe cumplir los siguientes estándares: que la falta y sus consecuencias jurídicas, deben estar tipificadas en la ley, con anterioridad a la acción calificada como tal, que la conducta constitutiva de falta debe estar tipificada de manera expresa, clara y precisa, es decir se encuentra proscrita la analogía. La tipificación previa se encuentra vinculado con la seguridad jurídica, pues el servidor podrá prever cual serán las consecuencias de sus acciones. Otro de los principios a observarse, es el Principio de Tipicidad<sup>11</sup>. Como bien señala el tribunal constitucional. No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2º de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168º de la Constitución. (...)<sup>12</sup>



De este modo, es necesario recordar que toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia. En ese mismo contexto Morgado Valenzuela, ha de entender que el deber de diligencia "(...) comprende el cuidado y actividad de ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa". Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas..."

Que, es por ello que el literal d) del artículo 85º de la ley N° 30057 ha establecido como una falta del servidor la negligencia en el ejercicio de sus funciones, lo que constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que debe tener todo servidor en el marco de la relación laboral estatutaria. Entiéndase por funciones aquellas tareas, actividades o labores inherentes al cargo que ostenta el servidor sometido a procedimiento administrativo disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento, o aquellas laborales que puedan haber sido asignadas por los superiores jerárquicos.

<sup>9</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General- ley 27444. Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 1. Legalidad. - Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

<sup>10</sup> Constitución Política del Perú. Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona- Toda persona tiene derecho: A la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia:  
(...)

d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.

<sup>11</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General- Ley 27444. Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

<sup>12</sup> Expediente N° 2050-2002-AA/TC. FUNDAMENTO 9.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131-2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.  
Huancavelica, 06 SEP 2023

Que, conforme a lo señalado en los párrafos precedentes, en caso la entidad impute la falta de negligencia en el desempeño de las funciones, en forma indefectible debe especificar qué normas se incumplieron o que funciones fueron las que se desempeñaron negligentemente, debiendo para ello identificar las funciones que eran inherentes al cargo.

Que, en mérito al principio de causalidad<sup>13</sup> se deberá determinar, que, la falta fue por comisión u omisión, o como también se puede presentar por ambas modalidades. Del mismo modo, en aplicación del principio de culpabilidad, se deberá determinar si la falta se produjo de manera *dolosa o culposa*<sup>14</sup>. Con fines de esclarecimiento es necesario tener en cuenta lo que el Tribunal de Servicio Civil estipuló respecto al principio de causalidad. En la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, señala que: *De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.* Del mismo modo también se debe precisar, que este principio establece que la responsabilidad administrativa es personalísima, es decir solo se puede ser responsable por la acción u omisión en que el servidor haya infringido personalmente, encontrándose prohibida la responsabilidad por actos de terceros. Lo señalado, fue precisado por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución N° 002883-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, bajo los siguientes criterios: Respecto al principio de causalidad, la doctrina ha precisado que: *“La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisional. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios”.* En el caso materia de atención la falta que se imputa, fue efectuado personalmente por el servidor, la misma que se materializa en la negligente emisión de la Resolución Gerencial General Regional n° 377-2022/GOB.REG-HVCA/GGR.

Que, en consecuencia, procederemos analizar la conducta del servidor **RIVEROS CARHUAPOMA, Héctor Javier** en su condición de Gerente General del Gobierno Regional de Huancavelica, en el hecho materia de examen, la vulneración se produjo de acuerdo al siguiente detalle:

<sup>13</sup> Ley 27444- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa  
(...)

8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

<sup>14</sup> Ley 27444- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa.  
(...)

10. Culpabilidad.- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.  
Del mismo modo el tribunal de servicio civil en la RESOLUCIÓN N.° 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala. Señalo que: Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N.° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se “garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido”. 68. Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta. 69. Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad), tal como ha indicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la “Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDO).



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131 -2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica,

06 SEP 2023

o Emitió negligentemente la Resolución Gerencial General Regional n° 377-2022/GOB.REG HVCA/GGR de 23 de setiembre de 2022, designando al citado profesional en el cargo de Director General de la Dirección Regional de Salud Huancavelica, a pesar de las irregularidades que a continuación se detalla:

- Consignan carrera profesional de Arquitecto, cuando el MOF de la Dirección Regional de Salud requiere profesional Médico -profesional de la Salud.
- No cumple con el MOF de la Dirección Regional de Salud de Huancavelica, específicamente "(...) 5.3 Experiencia en gestión pública, no menor de 5 años comprobados, ya que solo cuenta con un total de 4 años, 5 meses y 5 días de experiencia en la gestión pública
- Detalla la Experiencia Especifica como Director de Obras y Estudios de la Red de Salud de Huancavelica, por 1 año, 5 meses y 9 días, pero no adjunta la documentación sustentadora.
- No cuenta con firma o visto bueno del funcionario y/o dependencia que verificó el cumplimiento del perfil, tampoco cuenta con el informe de cumplimiento de la Oficina de Recursos Humanos, la misma que señala 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", en su artículo 28.2.

Dicha situación afectó el correcto funcionamiento de la administración pública en tanto que no hizo uso adecuado de la facultad de designación en cargos de confianza y quebranto las pautas o directrices establecidas; asimismo se afectó la legalidad en el acceso a la función pública ya que si bien los funcionarios de confianza pueden ingresar sin concurso público, empero deben cumplir todos los requisitos establecidos en los documentos de gestión institucional, claro está además de los requisitos mínimos establecidos en la ley n° 31419 y su reglamento.



Que, la labor desarrollada negligentemente debe ser una función propia del cargo del servidor, es decir debe existir una estrecha vinculación entre la función desempeñada negligentemente y el cargo que se ejerce, las cuales no deben ser confundidas con las obligaciones y deberes. En este caso, las funciones ya aludidas son propias del cargo, pues la Resolución Ejecutiva Regional n° 208-2020/GOB.REG-HVCA/GR claramente especifica la función del Gerente General Regional, *Emitir Resoluciones de designación y cese de los cargos de confianza, las mismas que deberán estar sujetos estrictamente a las normas legales pertinentes*, con lo que se demuestra la vinculación funcional.

Que, en mérito al principio de causalidad<sup>15</sup> se deberá determinar, si, la falta se produjo por acción u omisión o como también se puede presentar por ambas modalidades, así también en virtud del principio de culpabilidad<sup>16</sup> se deberá determinar el elemento subjetivo con que actuó el servidor, es decir, se deberá establecer, si la falta se produjo de manera dolosa o culposa.

<sup>15</sup> Ley 27444- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa  
(...)

8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

<sup>16</sup> Ley 27444- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa.  
(...)

10. Culpabilidad.- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

Del mismo modo el tribunal de servicio civil en la RESOLUCIÓN N° 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala. Señalo que: Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se "garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido". 68. Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131 -2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, 06 SEP 2023



Que, en cuanto al principio de causalidad el Tribunal de servicio civil en la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2019-SERVIR/TSC de observancia obligatoria- en su fundamento 37, señala: *En la línea de lo expresado, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece en el numeral 8 del artículo 248° como principio de la potestad sancionadora administrativa el principio de causalidad, según el cual la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa que constituye una infracción sancionable.* Del mismo también se debe precisar, que este principio establece que la responsabilidad administrativa es personalísima, es decir solo se puede ser responsable por la acción u omisión en que el servidor haya infringido personalmente, encontrándose prohibida la responsabilidad por actos de terceros, lo expresado toma asidero cuando el citado principio establece *la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa.* Lo señalado, fue precisado por el Tribunal de Servicio Civil en la RESOLUCIÓN N° 002883-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, bajo los siguientes criterios: Respecto al principio de causalidad, la doctrina ha precisado que: *“La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisonal. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios”.* En el caso materia de atención la falta que se imputa, fue efectuado personalmente por el servidor, la misma que se materializa en la emisión de la Resolución Gerencial General Regional n° 377-2022/GOB.REG-HVCAGGR, a pesar de las irregularidades

Que, en mérito al principio de causalidad<sup>17</sup> se deberá determinar que, la negligencia en las funciones, fueron por comisión u omisión, o como también se puede presentar por ambas modalidades. Con fines de esclarecimiento es preciso tener en cuenta lo que el Tribunal de Servicio Civil estipuló respecto a ello. En la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, señala que: *De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.*

Este órgano instructor, sostiene que, esta infracción precisamente respalda, este deber de motivar correctamente las actuaciones administrativas. Por ello, esta infracción es cometida **por omisión, por omisión** se entiende: **la ausencia de una acción que la servidora o ex servidora civil tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo-** para tener mayor claridad de lo que se debe entender por omisión en el procedimiento administrativo disciplinario, es conveniente citar lo señalado por el Tribunal de Servicio Civil en la RESOLUCIÓN N° 001005-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, donde precisa: “En ese sentido, se puede observar que el artículo 98° sí contiene un listado expreso de conducta que se configuran como faltas de carácter disciplinario, las mismas que integran el contenido del artículo 98.2 de la LSC por remisión expresa de dicho artículo de la ley. Distinto es el caso, del artículo

de la sanción a comportamientos en los que no concorra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta. 69. Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad), tal como ha indicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la “Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ.

<sup>17</sup> Ley 27444- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

(...)

8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131-2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica,

06 SEP 2023

98.3 del Reglamento, pues este no constituye la identificación de una falta de carácter disciplinario, sino que únicamente precisa lo que constituye una conducta omisiva cuando esta es pasible de reproche disciplinario (o falta por omisión) seguidamente añade en concordancia con lo señalado, recientemente la Sala Plena del Tribunal, mediante Resolución N.º 001-2019-SERVIR/TSC, del 28 de marzo de 2019, estableció respecto a la aplicación del numeral 98.3, lo siguiente: “En otras palabras, esta disposición no tipifica una falta directamente imputable con el incumplimiento de alguna obligación, deber o prohibición, como en la práctica viene ocurriendo; sino que es una precisión que permite definir cuándo es que se está frente a una falta por omisión”. En ese contexto cabe precisar que en el presente caso la falta se produjo por omisión. Omisión que se expresa en la falta de diligencia al momento de calificar los requisitos establecidos en el MOF de la Dirección Regional de salud-Huancavelica y la Ley n.º 31419 y su reglamento, específicamente al consignar carrera profesional de Arquitecto cuando el MOF requiere profesional Médico profesional de la Salud, al contabilizar incorrectamente la experiencia del M.C. Julio Cesar Melchor Acevedo en gestión pública quien no cumplía con el perfil requerido, por no requerir la documentación de la Experiencia Específica como Director de Obras y Estudios de la Red de Salud de Huancavelica y no requerir la firma o visto bueno del director de la Oficina de gestión de recursos humanos en la verificación del cumplimiento del perfil, así como la falta del informe de cumplimiento de parte de la Oficina de Recursos Humanos; empero, es necesario que cumplan con todos los requisitos establecidos en los documentos de gestión institucional, de modo que se garantice el adecuado desempeño de dichos cargos a través de profesionales que cumplan con el perfil exigido.

Dicha situación afectó el correcto funcionamiento de la administración pública en tanto que no hizo uso adecuado de la facultad de designación en cargos de confianza y quebranto las pautas o directrices establecidas; asimismo se afectó la legalidad en el acceso a la función pública ya que si bien los funcionarios de confianza pueden ingresar sin concurso público, empero deben cumplir todos los requisitos establecidos en los documentos de gestión institucional, claro está además de los requisitos mínimos establecidos en la ley n.º 31419 y su reglamento.

Que, del mismo modo, debemos determinar en aplicación del principio de culpabilidad, si la falta se produjo de manera dolosa o culposa. Exigencia que fue establecido por el Tribunal de Servicio Civil en la RESOLUCIÓN N.º 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, en su fundamento 67, que señaló: *“Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10º del artículo 248º del TUO de la Ley N.º 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido”*, la misma que debe ser determinada en la precalificación, tal como lo establece el Informe Técnico N.º 025-2019-SERVI-TR/GPGSC. en su fundamento 2.15. Esta secretaría sostiene que la falta se produjo de manera dolosa. Por dolo se entiende la voluntad deliberada de cometer una infracción administrativa, a sabiendas de su carácter infractor y del daño que puede causar, por ende, como se puede verificar de los hechos, el servidor ha incumplido con verificar los requisitos para designar al M.C Julio Cesar Melchor Acevedo.

#### De la medida cautelar:

En el presente caso de conformidad con el análisis de las imputaciones realizadas, no se considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna, al NO configurarse los supuestos previstos en los artículos 96º y 108º de la Ley de Servicio Civil y Reglamento General de la Ley del Servicio Civil respectivamente.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. **131** -2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica, **06 SEP 2023**

De la sanción que correspondería a las faltas imputadas:

Teniendo en consideración lo previsto en el literal b) del Artículo 88° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 3)<sup>18</sup> del artículo 248° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, de hallarse responsable al presunto infractor de la falta imputada podría ser sancionado con **SUSPENSION TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACION**.

Del plazo para presentar el descargo:

Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley de Servicio Civil y el artículo 111° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, se les otorga el plazo de **cinco (05) días hábiles**, para la presentación de sus descargos respectivos acompañando las pruebas que consideren pertinentes, ante el Órgano Instructor, a través del Área de Trámite Documentario de la Entidad; asimismo la solicitud de prórroga hasta por cinco (05) días hábiles, deberá requerirse antes del vencimiento del plazo inicial otorgado para la presentación de descargos, asimismo para efectos del presente procedimiento el referido servidor civil se sujetara a los derechos y obligaciones establecidas en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

De la autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos:

Que, los descargos deberán ser presentados ante el órgano instructor el **GOBERNADOR REGIONAL DE HUANCAVELICA** a través del Área de Trámite Documentario de la Entidad, **dentro del plazo de cinco (05) días hábiles**, que se computará desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

De los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite documentario:

Que, de conformidad con el artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, los derechos y obligaciones de los servidores imputados durante el proceso administrativo disciplinario es:

- Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva. El servidor civil puede ser representado por un abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.-** Instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución a:

- **HÉCTOR JAVIER RIVEROS CARHUAPOMA**, en su condición de Gerente General del Gobierno Regional de Huancavelica, por haber incurrido en una falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - **"la negligencia en el desempeño de sus funciones"**.

**ARTÍCULO 2°.- ESTABLECER**, que en el presente caso no es pertinente imponer Medida Cautelar de conformidad con la naturaleza de la presunta falta administrativa disciplinaria, la

<sup>18</sup> Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 131-2023/GOB.REG-HVCA/GR-ORG.INST.

Huancavelica,

06 SEP 2023

posible sanción a imponerse, no siendo pertinente aplicar lo establecido en el Artículo 96° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO 3°.-** PRECISAR, que después de determinar la presunta responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante las investigaciones pertinentes conforme a ley, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, y de hallarse responsabilidad, *la propuesta de la posible sanción a imponerse*, de conformidad con el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, al procesado sería:

- HÉCTOR JAVIER RIVEROS CARIHUAPOMA, en su condición de Gerente General del Gobierno Regional de Huancavelica, al momento de la comisión de los hechos, **SUSPENSION TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACION**

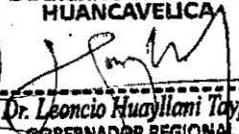
**ARTÍCULO 4°.-** PRECISAR que el procesado podrá hacer uso de su derecho a la defensa mediante la presentación de sus descargos, acompañando las pruebas que consideren pertinentes, ante el Órgano Instructor, a través del Área de Trámite Documentario de la Entidad, en un **plazo de 05 días hábiles**, contados a partir del día siguiente de la notificación del presente acto administrativo, pudiendo solicitar prórroga de plazo el mismo que será concedido por el mismo plazo a su sola presentación, también puede ser representado por un abogado y acceder al Expediente Administrativo sin restricción alguna en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario; asimismo, para efectos del presente procedimiento el referido procesado se sujetara a los derechos y obligaciones establecidas en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**ARTÍCULO 5°.-** ENCARGAR, al órgano de Apoyo Técnico del PAD (Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario) la notificación de la presente resolución al procesado, así como copia de los antecedentes; otorgándole el plazo de **cinco (05) días hábiles** contados a partir del día siguiente de su notificación, para que presente su descargo.

**ARTICULO 6.-** NOTIFICAR, la presente Resolución a los Órganos Competentes del Gobierno Regional de Huancavelica, e Interesado, conforme a ley.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.**

GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



Dr. Leoncio Huayllami Taype  
GOBERNADOR REGIONAL

