

RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL

N° 050-2026-GRJ/GR

Huancayo, 05 FEB. 2026

EL GOBERNADOR REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 041-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 29 de enero del 2026, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, y;

CONSIDERANDO:

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

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

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

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



Que, mediante Memorando N° 34-2025-GRJ/GGR de fecha 10 de febrero del 2025 se remite el oficio N° 9198-2024-SERVIR/GDSRH para tomar las acciones correspondientes;

Que, mediante Oficio N° 9198-2024-SERVIR-GDSRH de fecha 30 de diciembre del 2024 se remite resultados de supervisión programada en el marco del artículo 13° del Decreto Legislativo N° 1023 y el Plan Anual de Supervisión 2024;

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

NOMBRES APELLIDOS	Y	D.N.I.	CARGO	DIRECCIÓN
RONALD FELIX BERNARDO		40480287	SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS	PSJ. Carmen Rosa La Unión 390 Block 390 Edif. 390 Pueblo Azapampa / Chilca/ Huancayo

La persona antes determinada, está sujeto del procedimiento disciplinario dado que ostentó la calidad de servidor civil y mantenía vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejercía funciones públicas.

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

- Que, el proceso disciplinario se centre contra una persona cierta y determinada y no contra personas ajenas a los hechos o eventuales homónimos.
- Que, se puedan solicitar y dictar si fuere el caso las medidas cautelares antes o durante el proceso disciplinario, así como las sanciones personales que correspondan conforme a la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil.
- Y finalmente, la debida individualización del imputado permite garantizar el derecho constitucional de defensa, que lo ampara como a todo sujeto que es pasible de ser investigado y/o procesado.

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

Que, con fecha 30 de diciembre del 2024 se emite el Oficio N° 9198-2024-SERVIR-GDSRH mediante el cual se remite copia a la secretaria técnica de

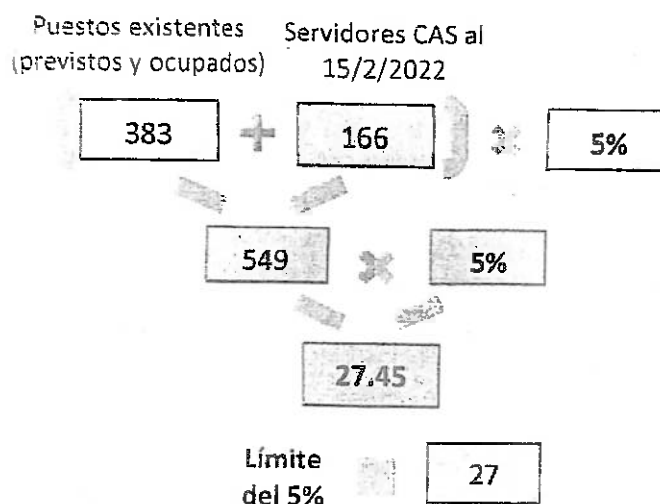


procedimientos administrativos disciplinarios a fin de que realice acciones de su competencia respecto a:

Como se puede observar, el resultado obtenido, luego de la aplicación del método de cálculo previsto en el Reglamento de la Ley N° 31419 es de 27 servidores de confianza. Sin embargo considerando el objetivo de la presente supervisión y lo informado por la entidad, se tiene que contaba con 40 servidores de confianza designados, al 20 de mayo del 2024 (fecha de notificación del Oficio de Inicio de Supervisión según lo indicado por la Entidad) cifra que supera el límite del 5% obtenido en el párrafo precedente, en consecuencia la Entidad no cumplió con el tope de confianza previsto en el Reglamento de la Ley N° 31419;

Que, en ese contexto, conforme a lo dispuesto en el artículo 78° de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil, el incumplimiento de los límites establecidos para la designación de servidores de confianza genera, como consecuencia, lo siguiente: i) la terminación del contrato o de la designación de los servidores que excedan el límite permitido; y ii) la identificación y el deslinde de la responsabilidad administrativa que corresponda a los funcionarios y servidores encargados de la gestión de los recursos humanos. En tal sentido, la Entidad deberá adoptar las acciones necesarias orientadas, de un lado, al deslinde de responsabilidades de los servidores de la Subdirección de Recursos Humanos y, de otro, a la terminación del vínculo de los trece (13) servidores excedentes, conforme al resultado obtenido en el numeral 3.2.9 del informe de supervisión referido al cálculo del tope de servidores de confianza, a fin de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley N.° 31419 y su Reglamento.

Que, no cumplieron con el tope de servidores de confianza, previsto en el artículo 6 de la ley N° 31419 y los artículos 29° y 30° de su Reglamento, a la fecha de notificación del Oficio de inicio de supervisión, lo cual generó la aplicación de lo previsto en el artículo 78 de la LSC.



Que, como se puede observar el resultado obtenido luego de su aplicación del método de cálculo previsto en el Reglamento de la Ley N° 31419 es de 27 servidores de confianza. Sin embargo considerando el objetivo de la presente supervisión y lo informado por la entidad, se tiene que contaba con 40 servidores de confianza

designados al 20 de mayo del 2024 cifra que supera el 5% obtenido en el párrafo precedente en consecuencia la entidad no cumplió con el tope de confianza previsto en el Reglamento de la Ley N° 31419;

III. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes expuestos, se tiene que el funcionario investigado: **RONALD FELIX BERNARDO** en su calidad de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junin, por incurrir en actos que prescinden de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la norma aplicable;

La conducta atribuida a los miembros del Comité de Selección se subsume en la infracción tipificada en el literal **q) del artículo 85 de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil**, “Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

Artículo 85: literal
q) de la Ley 30057,
Ley de Servicio
Civil

q) Las demás que señale la ley.

En concordancia con:

Resolución Presidencial Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE
Ley N° 31419 artículo 4, numeral 4.4

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

Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del este estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual “pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso;

Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por la comisión de faltas previstas en la ley, en las que incurren en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de la prestación de servicios, las mismas que, por su naturaleza, constituyen infracciones de carácter disciplinario y son pasibles de sanción conforme al régimen legal aplicable.

Que, de acuerdo con la descripción de los hechos y la normativa aplicable, se ha podido establecer lo siguiente:



Que, el 30 de diciembre de 2024, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) remite el Oficio N° 9198-2024-SERVIR/GDSRH, en el cual se informa acerca de la supervisión realizada en virtud del artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023 y el Plan Anual de Supervisión 2024. A raíz de esta supervisión, se concluyó que el Gobierno Regional Junín, al 20 de mayo del 2024, había designado a un total de 40 servidores de confianza, cifra que excede el límite máximo del 5% establecido en el Reglamento de la Ley N° 31419. Esta situación constituye un incumplimiento de la normativa que regula el número máximo de servidores de confianza que una entidad puede designar.

Que, el Reglamento de la Ley N° 31419 establece que el número de servidores de confianza en una entidad debe ajustarse a un límite del 5% del total de su personal. La entidad, en este caso el Gobierno Regional Junín, no ha cumplido con dicho límite, ya que la cifra de 40 servidores excede lo permitido, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 31419 y los artículos 29 y 30 de su Reglamento;

Que, se ha determinado que el funcionario **RONALD FELIX BERNARDO**, en su calidad de Subdirector de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, es el funcionario responsable de la gestión de los recursos humanos dentro de la entidad. Según los hechos descritos y la normativa vigente, el Sr. Ronald Felix Bernardo no garantizó el cumplimiento de la Ley N° 31419 ni del Reglamento que la desarrolla, al permitir que se designaran 40 servidores de confianza, lo que supera el tope permitido;

Que, en virtud de lo anterior, se entiende que el funcionario **RONALD FELIX BERNARDO** incurrió presuntamente en una falta de carácter administrativo, pues su gestión carece de la diligencia debida al no haber ajustado las designaciones al límite previsto en la ley. El incumplimiento de las disposiciones normativas en cuanto al número de servidores de confianza configura una infracción de las normas esenciales del procedimiento administrativo que rige la materia;

Que, de acuerdo con el artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, la conducta atribuida al funcionario **RONALD FELIX BERNARDO** encuadra dentro del supuesto de las demás que señale la ley previstas en el literal q), que tipifica como infracción el incumplimiento de las disposiciones normativas esenciales en materia de recursos humanos. La falta es de carácter disciplinario y puede ser sancionada conforme a la gravedad del incumplimiento, con medidas que van desde la suspensión temporal hasta la destitución, en función del análisis del proceso administrativo y las pruebas disponibles;

Asimismo, el artículo 78° de la Ley de Servicio Civil (LSC) establece que el incumplimiento de los límites de servidores de confianza conlleva la obligación de:

- Terminar el contrato o la designación de los servidores excedentes.
- Identificar y deslindar la responsabilidad de los funcionarios encargados de la gestión de los recursos humanos.

Que, en este caso, el incumplimiento de los límites de confianza, al haber designado 40 servidores cuando el límite era de 27, implica que se debe proceder con



la rescisión de los contratos de los 13 servidores excedentes, conforme a lo dispuesto en la ley y en el reglamento correspondiente;

Que, el funcionario **RONALD FELIX BERNARDO**, como Subdirector de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, ha incurrido en una falta administrativa grave al no asegurar el cumplimiento de los límites de servidores de confianza establecidos en la Ley N° 31419 y su Reglamento. Dicha omisión ha derivado en la designación de 40 servidores de confianza, lo que supera el límite autorizado, contraviniendo las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. En consecuencia, correspondería aplicar las sanciones que resulten pertinentes, conforme a la normativa vigente, y proceder con la regularización de la situación de los servidores excedentes;

V. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA



Por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico del PAD, en uso de sus facultades prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería al funcionario investigado: **RONALD FELIX BERNARDO** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, quien habría incumplido las funciones inherentes a su respectivo cargo; por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** de conformidad al art. 88° literal b) de la Ley N° 30057¹;

La sanción que se opta por recomendar este despacho se basa en que los funcionarios: **RONALD FELIX BERNARDO** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, tenía plena capacidad de decisión frente a su acción que pueda entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el estado.

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

Que, en el presente caso, El Gerente General Regional y la Directora Regional de Administración y Finanzas ostentan la condición de investigados dentro del procedimiento administrativo disciplinario, configurándose así un presunto interés directo en el asunto. En consecuencia, y en estricta observancia de los principios de imparcialidad, objetividad y debido procedimiento, corresponde que dicho funcionario **se abstenga de intervenir en cualquiera de las etapas del presente procedimiento;**

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 99°, numeral 99.1, de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, la función de **órgano instructor** deberá ser asumida por el **Gobernador Regional**, en su calidad de autoridad competente, a fin

¹ Ley del Servicio Civil



de garantizar la validez del procedimiento y evitar la configuración de causal de nulidad por vulneración de las reglas de abstención;

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

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS FUNCIONARIOS Y/O SERVIDORES	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
RONALD FELIX BERNARDO	Ex Sub Director de Recursos Humanos	GOBERNADOR REGIONAL	SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de los hechos, así como de lo dispuesto por el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra el funcionario: **RONALD FELIX BERNARDO**;

VIII. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el investigado puede ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente el cual lo hará al formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determine el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo, el instructor evaluará la solicitud presentada para ello adoptando el principio de razonabilidad y establecerá el plazo de prórroga. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;

Que, si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto;



Gobierno Regional de Junín



IX. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD O PRORROGA

Que, conforme a lo señalado en el numeral 16.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015-SERVIR-PE, corresponde a Dirección de Recursos Humanos, por ser autoridad instructiva del presente procedimiento;

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el funcionario: **RONALD FELIX BERNARDO** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, al momento de los hechos que se le imputan, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil Estado "las demás que señale la ley" en concordancia con la Resolución Presidencial Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE y la Ley N° 31419 artículo 4, numeral 4.4, y conforme a los fundamentos antes expuestos.



ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR, a través de la Secretaría General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución al funcionario **RONALD FELIX BERNARDO**, en su condición de ex Subdirector de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, adjuntándose copias de los antecedentes que dan lugar al presente procedimiento, así como el CD que forma parte integrante del mismo; ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de efectuada la notificación, a fin de que formule su descargo por escrito y adjunte los medios probatorios que estime pertinentes para su defensa, haciéndole de conocimiento que el presente acto no es impugnabile por tratarse del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado al funcionario: **RONALD FELIX BERNARDO** y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Mg. ZÓSIMO CARDENAS MUJE
GOBERNADOR REGIONAL

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

HYO. 08 FEB 2023

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARÍA GENERAL (e)