



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

N^{RO.} 186 -2022/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 01 JUN 2022

VISTO: Informe de Pre Calificación N° 002-2022-GOB.REG.HVCA/STPAD de fecha 09 de marzo de 2022, Resolución Directoral 170-2022/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 11 de marzo 2022, Informe N° 508-2022/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 05 de mayo de 2022, con registro N° 2223594 y expediente N° 1656559, Expediente Administrativo N° 047-2021/GOB.REG.HVCA/STPAD, que consta en ochenta y dos (82) folios;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 2768, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, concordante con el artículo 31° de la Ley N° 2778, Ley de Bases de la Descentralización, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y el artículo único de la Ecy N° 30305, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

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.L 276, D.L 728, CAS y FAG), 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, FAG 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 PAD instaurados desde el 14 de septiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"*;

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por parte de la servidora NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, se ha producido durante la vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que señala que los procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

De la identificación del servidor.

Nombres y Apellidos

: NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

NRO. 186

-2022/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 01 JUN 2022

- Denominación del puesto :Auxiliar Administrativo para la Oficina Descentralizada de Consejo Regional de Tayacaja
- Régimen Laboral :Régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios CAS.
- Documento que sustenta el inicio :Contrato Administrativo de Servicios N° 185-2019-ORA/CAS.
- Documento que sustenta el termino :Resolución Directoral Regional N° 048-2021-GR-HVCA/ORA.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Que, conforme se desprende del Informe de precalificación N° 002-2022-GOB.REG-HVCA/ST, de fecha 09 de marzo de 2022 se recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario contar el servidor NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, por la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la ley de servicio civil – Ley 30057.

Que, de acuerdo a lo desarrollado en el citado informe, existen medios probatorios suficientes que acreditan la comisión de la falta por parte del servidor.

Que, con Resolución Directoral 170-2022/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 11 de marzo 2022, se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario que fue notificado conforme a lo establecido en el numeral 20.1.1 del artículo 20 y numeral 21.1, 21.2 del artículo 21 del TUO de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. Notificación que se produjo mediante Carta N° 37-2022/GOB.REG.HVCA/STPAD-gjct, con fecha 18 de marzo de 2022. Concediéndole el plazo de cinco (05) días hábiles para formular descargo.

Que, en ese sentido, el documento que da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario fue notificado conforme a lo establecido en el numeral 20.1.1 del artículo 20 del TUO de la Ley 27444, ley de Procedimiento Administrativo General, concediéndole el plazo de cinco (05) días hábiles para formular descargo; no obstante, la servidora no ha presentado su descargo pese al tiempo transcurrido. En tal sentido se puede señalar que la servidora tuvo la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa.

Que, el Órgano Instructor (director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos) en el marco del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario ha emitido el Informe N° 508-2022/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de 05 de mayo de 2022, al Órgano Sancionador (Gerencia General Regional) pronunciándose sobre los hechos materia del procedimiento administrativo disciplinario proponiendo la sanción de DESTITUCION. Documento que fue notificada al servidor mediante carta N° 60-2022/GOB.REG.HVCA/STPAD-gjct, a fecha 16 de mayo de 2022, De lo anotado se tiene que la servidora NO ha solicitado informe oral, en tal sentido se puede señalar que la servidora tuvo la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, FALTA INCURRIDA Y NORMA JURÍDICA VULNERADA POR EL SERVIDOR.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 186 -2022/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

01 JUN 2022

Que, mediante acto de instauración se evidencia que la servidora NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, en su condición de Auxiliar Administrativo para la Oficina Descentralizada de Consejo Regional de Tayacaja, incurrió en la comisión de la falta tipificada en el literal q) las demás que señala la ley, del artículo 85 de la ley 30057. El mismo que se materializa en los siguientes hechos:

- 1.1. El Gobierno Regional de Huancavelica presenta la Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP, con la finalidad de contratar personas idóneas que reúnan los requisitos establecidos en los perfiles de puestos, para diversas unidades orgánicas, siendo 36 plazas vacantes.
- 1.2. Conforme a los documentos obtenidos la señorita NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, se presentó al Proceso de Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP; al Item 26, Cargo de Auxiliar Administrativo de la Gerencia Sub Regional de Tayacaja del Gobierno Regional de Huancavelica.

Para dicha unidad orgánica se requería lo siguiente:

- Nivel Educativo: Egresado en computación e informática, contabilidad, administración o carreras afines

36 horas acumuladas en cursos de gestión pública o afines a las funciones.

Ofimática: básico

- 1.3. En razón a ello, la señorita NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO presento en su currículo Vitae Certificado de Egresado en la carrera profesional de computación e informática del Instituto Superior Tecnológico Privado Continental, con registro: IESTPC-2017-II, siendo su fecha de expedición: enero 2017.
- 1.4. Que, conforme se ha llevado a cabo el proceso para la contratación del personal CAS, la señorita NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO resulto ser ganadora en la Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP, en la plaza de Auxiliar Administrativo para la Gerencia Sub Regional de Tayacaja.
- 1.5. Seguidamente se formaliza a través del Contrato Administrativo de Servicios N° 185-2019-ORA/CAS, de fecha 04 julio de 2019, tomando sus servicios profesionales de la señorita NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, al cargo de Auxiliar Administrativo para la Oficina Descentralizada del Consejo Regional de Tayacaja de la Gerencia Sub Regional de Tayacaja del Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, a partir del 04 de julio de 2019 hasta el 31 de marzo de 2021.
- 1.6. Una vez celebrado el contrato, el Director de la Oficina de Gestión Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica CPC. Francisco Ore Flores en cumplimiento de sus funciones realiza la revisión posterior de los documentos presentados por la servidora NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, remitiendo el Oficio N° 407-2020/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH de fecha 09 de diciembre de 2020, a la Directora Académica del Instituto Superior Tecnológico Privado Continental Lic. Narda Ybañez Flores a fin de que informe respecto a la veracidad y/o autenticidad del certificado de egresado presentado por NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO en la Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP.
- 1.7. En respuesta a ello, la Directora Académica del Instituto Superior Tecnológico Privado Continental Lic. Narda Ybañez Flores remite el Oficio N° 003-2021-IESP-C-D de fecha 06 de enero de 2021, señalando lo siguiente:
(...) "La señorita NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, NO REGISTRA ESTUDIOS EN ESTA IES, por tanto, el contenido y el documento en consulta carece de veracidad".
- 1.8. En consecuencia, mediante Resolución Directoral Regional N° 048-2021-GR-HVCA/ORA, de fecha 29 de marzo de 2021 el Director Regional de Administración Lic. Adm. Ángel Ernesto Flores Flores resuelve lo siguiente:





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 186 -2022/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 01 JUN 2022

ARTICULO 1- EXTINGUIR EL CONTRATO a partir de la expedición de la presente resolución, por falsificación de Certificado de Egresado de la Carrera Profesional de Computación e Informática, promovido por la doña Nirian Ivelia ORTIZ BARRETO, perteneciente a la convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP, resultando ser ganadora en la plaza de Auxiliar Administrativo para la Gerencia Sub Regional de Tayacaja del Gobierno Regional de Huancavelica, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución, siendo pasible a la apertura de proceso administrativo disciplinario según normas vigentes.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Que, visto el informe del órgano instructor es menester hacer nuestro pronunciamiento respecto a la presentación del Certificado de Egresada falso o fraudulenta por parte de la servidora **NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO** en el Proceso de Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP, resultando ganadora en el cargo de Auxiliar Administrativo para la Oficina Descentralizada del Consejo Regional de Tayacaja de la Gerencia Sub Regional de Tayacaja del Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, siendo formalizado posteriormente a través del Contrato Administrativo de Servicios N° 185-2019-ORA/CAS, laborando en la plaza ganada a partir del 04 julio de 2019, hasta el 31 de marzo de 2021. Actuando de esta manera con falta de veracidad y autenticidad respecto a las declaraciones, afirmaciones y documentos que presento en este caso el certificado de egresada, demostrando con dicha actitud la falta de honradez, rectitud al no brindar la información veraz que se le solicita para el acceso al puesto, impidiendo con dicha actitud se reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de la entidad.

EN CONSECUENCIA:

Que, está probado que la servidora se encontraba vinculado laboralmente al Gobierno Regional de Huancavelica, mediante el régimen laboral Contrato Administrativo de Servicios (CAS), hecho que corrobora, con Contrato Administrativo de Servicios N° 185-2019-ORA/CAS. Habiendo sido cesado mediante la Resolución Directoral Regional N° 048-2021-GR-HVCA/ORA.

Que, está probado que la servidora **NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO** presento Certificado de Egresada falso o fraudulenta en el Proceso de Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP, resultando ganadora en el cargo de Auxiliar Administrativo para la Oficina Descentralizada del Consejo Regional de Tayacaja de la Gerencia Sub Regional de Tayacaja del Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, siendo formalizado posteriormente a través del Contrato Administrativo de Servicios N° 185-2019-ORA/CAS, laborando en la plaza ganada a partir del 04 julio de 2019, hasta el 31 de marzo de 2021. Actuando de esta manera con falta de veracidad y autenticidad respecto a las declaraciones, afirmaciones y documentos que presento en este caso el certificado de egresada, demostrando con dicha actitud la falta de honradez, rectitud al no brindar la información veraz que se le solicita para el acceso al puesto, impidiendo con dicha actitud se reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de la entidad.

RESPONSABILIDAD RESPECTO A LA FALTA COMETIDA

Que, luego de la evaluación de los antecedentes y documentos que sustentan la imputación en contra de la servidora **NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO**, así como del Informe N° 508-2022/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG. INST, de fecha 05 de mayo de 2022, emitido por el director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, en





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 186 -2022/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 01 JUN 2022

calidad de Órgano Instructor, se ha llegado a determinar y probar la comisión de la falta imputada, al establecer que la servidora con su accionar transgredió las siguientes normas:

Del estudio y análisis de la documentación obtenida, este órgano sancionador concluye que la conducta de la servidora NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, tipifica en el **artículo 85 inciso q) "las demás que señale la Ley"**, la misma que nos remite a la Ley del Código de ética de la Función Pública.

o Ley del Código de Ética de la Función Pública Nº 27815:

- Artículo 6.- Principios de la Función Pública

Numeral 2º- Probidad. - Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Es decir, la sujeción a este principio garantizará la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, lo cual finalmente redundará en la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado.

En ese sentido, una conducta proba implicará que el servidor actúe con honradez, rectitud e integridad desde que es contratado por la entidad, por ejemplo, al brindar la información completa y veraz que se le solicita para el acceso al puesto y/o cargo público (negrita y subrayado es nuestro).

Numeral 4º- Idoneidad. - Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones. Es decir, la aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, debe permitir que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad (negrita y subrayado es nuestro).

Numeral 5º- Veracidad. - Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

A través de este principio se pretende garantizar la aptitud moral de los servidores públicos, es decir se requiere que el servidor se exprese con veracidad y autenticidad respecto de todas las declaraciones, afirmaciones y documentos que genere y presente; por lo que, es su responsabilidad confirmar la certeza de los hechos que afirma, por ejemplo, respecto de la información que hubiese brindado en su hoja de vida o currículum (negrita y subrayado es nuestro).

Que, la potestad sancionadora de la administración pública, se rige como el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico en general; sin embargo esta potestad sancionadora deberá ejercerse conforme a las garantías del debido procedimiento administrativo y los principios de la potestad disciplinaria se rigen por los principios del procedimiento administrativo, tales como los establecidos en el Inciso 1.18² del Ley 274444 a fin de evitar cualquier acto de arbitrariedad;

Que, aunado a ello el artículo 91 de la Ley Nº 30057, Ley de servicio civil establece "los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro (...) la sanción corresponde a la magnitud de las faltas según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no



¹ A través del Informe Técnico Nº 1990-2016-SERVIR/GPGSC, el mismo que tiene carácter de vinculante, concluyó entre otros lo siguiente: "(...) 4.2 a partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 son aplicables a faltas e infracciones contempladas en la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85º inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el D.S Nº 046-2014-PCM"

² Principio de responsabilidad. - la autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente Ley. Las entidades y sus funcionarios o servidoras asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 186 -2022/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 01 JUN 2022

es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.

Que, la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por la servidora NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, así como los medios probatorios de cargo actuados el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la citada servidora, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad. De otro lado se debe observar los criterios de graduación de sanción, establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de 19 de diciembre de 2021.

Que, en ese orden en estricta observancia del principio de razonabilidad, el cual es uno de los principios del procedimiento sancionador establece en el artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, la aplicación de sanciones debe ser proporcional al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios para efectos de la graduación de la sanción:

- a. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.** En este caso el bien jurídico protegido es el tráfico jurídico “El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general. (...) El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción.”³. Para el caso desarrollado, el interés general afectado es el correcto funcionamiento de la administración pública, específicamente la obtención de los mejores recursos humanos dentro de la entidad.
- b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** En el caso de autos, la servidora no ha pretendido ocultar la comisión de la infracción.
- c. El Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.**

Al rezo de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en su fundamento 43 y 44 señaló: En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que “un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos. Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que, en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores. (Negrita agregada).

³ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 34 y 35.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 186

-2022/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

01 JUN 2022

En aplicación al caso en concreto, se debe señalar que, la servidora NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO, al momento de la comisión de la falta no tiene cargo jerárquico dentro de la institución, es Auxiliar Administrativo en la oficina Descentralizada del Consejo Regional de Tayacaja,

- d. **Las circunstancias en que se comete la infracción.** las circunstancias en que se cometió la falta resultan ser muy gravosas en la medida que se evidencia que de manera dolosa presentó Certificado de Egresada falso en el Proceso de Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP e hizo uso de dicho documento.
- e. **La concurrencia de varias faltas.** Se le sanciona por dos faltas cometidas, por presentar Certificado de Egresada falso y hacer uso del mismo.
- f. **Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta disciplinaria.** Que en el presente caso se evidencia la participación de un solo servidor civil.
- g. **La reincidencia en la comisión de la falta.** - La servidora no presentan dicha condición tal como lo demuestra el Informe escalafonario N° 218-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE., de fecha 24 de noviembre de 2021.
- h. **Naturaleza de la falta⁴.**

De acuerdo al fundamento 76 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, 76: (...) existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho. En el caso objeto de atención, la falta reviste de gravedad, pues a sabiendas de lo fraudulento del documento la servidora presentó en el proceso de Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP, resultando ganadora en el cargo de Auxiliar Administrativo para la Oficina Descentralizada del Consejo Regional de Tayacaja de la Gerencia Sub Regional de Tayacaja del Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, siendo formalizado posteriormente a través del Contrato Administrativo de Servicios N° 185-2019-ORA/CAS, laborando en la plaza ganada a partir del 04 julio de 2019, hasta el 31 de marzo de 2021 (uso de documento falso). Actuando de esta manera con falta de veracidad y autenticidad respecto a las declaraciones, afirmaciones y documentos que presentó en este caso el certificado de egresada, demostrando con dicha actitud la falta de honradez, rectitud al no brindar la información veraz que se solicita para el acceso al puesto, impidiendo con dicha actitud se reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de la entidad.

- i) **Antecedentes del servidor.**

De acuerdo al fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando. Aplicando este criterio al caso sub Litis, la servidora no tiene condición de reiterante, asimismo no poseen méritos y deméritos de otra naturaleza, tal como se puede evidenciar del Informe escalafonario N° 218-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE., de fecha 24 de noviembre de 2021.

- j) **La continuidad en la comisión de la falta.** En este caso no se evidencia la falta continuada.

⁴ La ley de Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en su Artículo 91. Señala: Graduación de la sanción. - Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. (según agregada) del mismo modo en el fundamento 75 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este criterio debe ser valorado al momento de graduar la sanción.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

N^{RO.} 186 -2022/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 01 JUN 2022

k) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. En el caso en concreto la servidora si obtuvo un beneficio ilícitamente, el cual fue ingresar a laborar en el cargo de Auxiliar Administrativo para la Oficina Descentralizada del Consejo Regional de Tayacaja de la Gerencia Sub Regional de Tayacaja del Regional del Gobierno Regional de Huancavelica con documentos fraudulentos, impidiendo con dicha actitud se reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de la entidad.

l) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor⁵.

Que, de acuerdo a la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, de observancia obligatoria "(...) ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia. De acuerdo a Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria" estando a los criterios argüidos se puede señalar que, en el presente caso, se evidencia que la falta se produjo de manera dolosa, por presentar Certificado de Egresada falso o fraudulenta en el Proceso de Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP.

m) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito.⁶

En el caso en concreto la servidora no ha reconocido su responsabilidad, en ninguna de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

n) La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador⁷.

En el caso en concreto, la servidora no ha intentado subsanar remediar o reparar el daño causado.

Que, habiendo ya determinado que hay merito suficiente para la aplicación de sanción, es necesario evaluar los criterios estatuidos en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en relación a que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe evaluar los siguientes criterios:

- Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título. En el caso de autos no se encuentra alguna eximente de responsabilidad regulada en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que resulte aplicable al servidor civil.
- Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Este criterio se ha expuesto, en los

⁵ De acuerdo a los fundamentos 82 y 83 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC. Además, no debe pensarse de vista que la Ley N° 30057 y su Reglamento General constituyen una normativa de carácter especial, lo que síentia guarda correspondencia con el numeral 3 del artículo 247° del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia. De otro lado, corresponde señalar que si bien el criterio de graduación de la sanción referido a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al numeral 3 del artículo 247° del TUO de la Ley N° 27444 el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse "la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor". RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.
⁶ La igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a los criterios de cada caso— podría agravar la sanción o atenuarla, razón por la cual ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444 —fundamento 86 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.
⁷ Artículo 103. Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (DIRECCIÓN SUPLENTE N° 040-2014-IN. Este aspecto como parte de los criterios de graduación de la sanción fue desarrollado en el fundamento 78 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 186 -2022/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 01 JUN 2022

párrafos anteriores, siendo que la falta cometida resulta gravosa para la entidad, por incumplimiento y la inobservancia de las normas legales.

- c. **Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley.** Conforme es de verse este criterio se ha esbozado de manera detallada en los párrafos precedentes.

Por las consideraciones señaladas y estando a: que la falta reviste gravedad, amerita se le aplique la sanción de **DESTITUCIÓN**.

Que, por lo tanto, y en atención a los argumentos y normas antes expuestas, resulta pertinente la emisión de la presente resolución, con la finalidad de oficializar la decisión determinada por el órgano sancionador a cargo de formular el acto administrativo final, en razón a la gravedad de la falta administrativa disciplinaria infringida.

Estando a lo expuesto; y en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: versión actualizada de la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902, *se debe emitir el presente acto resolutorio;*

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- IMPONER a la servidora civil: **NIRIAN IVELIA ORTIZ BARRETO**, en su condición de Auxiliar Administrativo para la Oficina Descentralizada de Consejo Regional de Tayacaja, en el momento de la comisión de los hechos, la sanción de **DESTITUCIÓN**, por haber presentado Certificado de Egresada falso o fraudulenta en el Proceso de Convocatoria CAS N° 004-2019/GOB.REG-HVCA/CPSP, lo que configura una falta disciplinaria tipificada en el artículo 85 literal q) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, la misma que nos remite a la Ley del Código de ética de la Función Pública, Artículo 6, numeral 2 y 4.

ARTÍCULO 2°.- PRECISAR que el servidor civil una vez notificado con la presente resolución, podrá hacer uso de su derecho a la defensa mediante los recursos administrativos que considere convenientes (reconsideración o apelación) y teniendo el plazo para impugnar de (15) días hábiles siguientes de la notificación de la presente resolución, de ser reconsideración se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo y de ser apelación se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna. La apelación es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil, conforme al procedimiento establecido en el Art. 90° de la Ley N° 30057.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

NRO. 186 -2022/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 01 JUN 2022

ARTÍCULO 3º.- PRECISAR que la sanción de DESTITUCION se deberá inscribir en el Registro al día siguiente de haber sido notificado al servidor civil⁸, puesto que la interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción⁹.

ARTÍCULO 4º. - ENCARGAR, al Órgano de Apoyo Técnico (Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario), la notificación de la presente resolución a los interesados e instancias competentes del Gobierno Regional de Huancavelica, conforme a ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, EJECUTESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA


Abog. Hector J. Riveros Carhuapoma
GERENTE GENERAL REGIONAL

GJCT/jrq

⁸ Directiva que Aprueba los Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido- RNSDD 5.4.1. Plazo para inscribir sanciones derivadas de procedimientos por responsabilidad administrativa disciplinaria.

La sanción de suspensión se inscribe en el Registro al día siguiente de haber sido notificada al servidor civil, y las sanciones de destitución y despido se inscriben, a más tardar, al día siguiente de

a) Haber transcurrido el plazo de apelación de quince (15) días hábiles sin que el servidor civil haya interpuesto recurso de apelación contra el acto que lo sanciona.

b) Haber notificado al servidor civil la resolución que agota la vía administrativa, confirmando la sanción.

⁹ Directiva N° 02 2015-SE/RVR/GPGSC, artículo 18 numeral 4.