



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA. /GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

VISTO: Informe de Precalificación N° 16-2022GOB.REG.HVCA/STPAD, con Doc. Reg. N° 2320406; Resolución N° 425-2022 /GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH.ORG-INST, con registro N° 2345952; Informe N° 281-2023/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, Con registro N° 2544549; Informe N° 510-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, con registro N° 3162636; Expediente administrativo N°193-C-2021/GOB.REG.HVCA/STPAD, con un total de 473 folios; y,

## 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 Ley 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, 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 PAD 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";

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por la servidora: **NILFA QUISPE HUAMÁN**, 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 regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

**ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO**



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

Bases del proceso de convocatoria CAS N° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP, mediante el cual se acredita la convocatoria, del puesto Auxiliar Administrativo para la oficina descentralizada del Concejo Regional de Huancavelica, ítem 03. Del mismo modo, mediante este documento se acredita que el perfil requerido para dicho puesto, fue, tener la condición de egresado de la carrera profesional de secretariado ejecutivo.

Oficio N° 374-2020/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, dirigido por el director de la Oficina de Gestión Recursos Humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica solicitando al director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huancavelica, confirme la autenticidad del documento (constancia de egresado) presentado y declarado por Nilfa Quispe Huamán, y que forman parte del legajo de la antedicha servidora.

Oficio N° 268-2020/GOB.REG.HVCA/SGDS/DREH/IESTPH-S, que contiene el Informe N° 0025-2020-EISTPH/S.A, de fecha 10 de diciembre de 2020, con el que se prueba que, la constancia de egresada, que forman parte del legajo de la servidora NILFA QUISPE HUAMÁN, y del que se valió para acceder al puesto de: Auxiliar Administrativo para la oficina descentralizada del Concejo Regional de Huancavelica, en esta entidad. Carece de validez. Puesto que, la mencionada servidora, no tiene condición de egresada de la carrera profesional contabilidad de la antedicha institución de educación superior.

Informe N° 653-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 10 de setiembre de 2021, que corrobora que, la constancia de egresada que consta en el legajo de la servidora NILFA QUISPE HUAMÁN, carece de validez.

Informe N° 689-2021/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, de fecha 03 de noviembre de 2021. Documento con el que se prueba que, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicitó al Director de la Oficina de Gestión de Recursos humanos, informe respecto al proceso de convocatoria Cas en el que fueron ganadores los señores: Quispe Huamán, Nilfa; Enrique Coca Fany Paola, y Chilquillo Centeno, Carlos Urbano.

Informe N° 832-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 12 de noviembre de 2021, con el que se remite la copia simple de los curriculum vitae y declaraciones juradas de los servidores: Quispe Huamán, Nilfa; Enrique Coca, Fany Paola, y Chilquillo Centeno, Carlos Urbano. Asimismo, se adjuntaron los documentos del proceso de convocatoria del proceso CAS n° 01-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, del proceso cas N° 005-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, y del proceso Cas N° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP. Con estos documentos se acreditan que, la servidora Nilfa Quispe Huamán, en el proceso CAS N° 005-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, dentro de su curriculum documentado, presentó una constancia de egresada, de la carrera profesional de secretariado ejecutivo, de fecha 31 de diciembre de 2015, aparentemente emitido por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Huancavelica. Asimismo, se prueba que, en la ficha de resumen curricular consignó ser egresada de la carrera profesional de secretariado ejecutivo, por el antedicho instituto. Cabe destacar que dicha información curricular, en la actualidad forma parte de la hoja de vida de la servidora, la misma que sirvió para ingresar a la función pública dentro de esta entidad.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA. /GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

Carta N° 180-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 20 de octubre de 2021, que corrobora que la constancia de egresada presentada por la servidora NILFA QUISPE HUAMÁN y que forma parte de su legajo, carece de validez. Cabe precisar que, dicho documento fue presentado durante el proceso CAS N° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP, y se valió de la misma para ingresar a la función pública dentro de esta entidad. Cabe precisar que se menciona este último hecho con fines de esclarecer las circunstancias de los sucesos. Pues, la falta de la servidora consiste en haber ingresado y estar ejerciendo la función pública bajo el influjo de documentación falsa, la misma que se comete desde la suscripción del contrato.

Informe N° 17-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP-CAS, de fecha 31 de agosto de 2020, que contiene los resultados finales del proceso CAS n° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP. Documento con que se acredita que la hoy servidora NILFA QUISPE HUAMÁN, fue declarada ganadora del ítem 03, de puesto de auxiliar administrativo para la Oficina Descentralizada del Consejo Regional de Huancavelica.

Contrato Administrativo de Servicios N° 041-2020-ORA/CAS, de fecha 03 de septiembre de 2020, y primera adenda a la renovación de (2021) al contrato administrativo de servicios N° 041-2020-ORA/CAS, de fecha 05 de abril de 2021. Documentos con los cuales se acredita que la servidora, luego de haber sido declarada ganadora del ítem 03, en el puesto de auxiliar administrativo para la oficina descentralizada del Consejo Regional de Huancavelica en el proceso cas N° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP, fue contratada por el Gobierno Regional de Huancavelica en dicho puesto. Y que hasta la actualidad mantiene vínculo laboral con la entidad.

Informe N° 192-2022/GOB.REG.HVCA/SGDS/DREH/IESTPH-D, de fecha 08 de julio de 2022, que contiene el Informe N° 027-2022-IESTPH/S.A., emitido por el Secretario académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Huancavelica, que señala que, no se tiene registro de solicitud y entrega de constancia de egresado a Nilfa Quispe Huamán, emitida por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Huancavelica, por el contrario se entrega de constancia de estudios de fecha 17 de junio de 2019. Cabe resaltar que, la referida constancia acredita que la Srta. Nilfa Quispe Huamán, al 17 de junio de 2019, se encontraba matriculada en el V ciclo de la carrera de contabilidad.

Del Informe Escalafonario N° 43-2022/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 10 de junio de 2022, se desprende que la servidora NILFA QUISPE HUAMÁN, fue contratada mediante el contrato administrativo de servicios N° 041-2020-ORA/CAS, de fecha 03 de setiembre de 2020, como auxiliar administrativo para la oficina descentralizada del Consejo Regional de Huancavelica. Posteriormente, con fecha 05 de abril de 2021, se elaboró la primera adenda a dicho contrato, prorrogando su vigencia de manera indefinida de acuerdo a la Ley N° 31131. En consecuencia, la servidora Nilfa Quispe Huamán hasta la actualidad mantiene vínculo laboral con la entidad.

Mediante Resolución Gerencial General Regional N° 431-2023/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC, de fecha 12 de junio de 2023, se impone a la servidora civil **NILFA QUISPE HUAMÁN**, la sanción de suspensión sin goce sin haberes por el tiempo de 250 días. Por la comisión de la falta tipificada en el artículo 85 literal q) de la Ley del servicio Civil, con remisión a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, en su artículo 6, numeral 2,4,6.

Con fecha 27 de junio de 2023, la servidora **NILFA QUISPE HUAMÁN**, interpuso recurso de apelación, contra la resolución de sanción señalada en el párrafo anterior. El mismo que fue remitido al



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

Tribunal del Servicio Civil, mediante el Oficio N° 467-2023/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 12 de julio de 2023.

Mediante la Resolución N° 002335-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 23 de abril de 2024, la Segunda Sala del Tribunal de Servicio Civil, declaró la nulidad del Resolución Gerencial General Regional N° 431-2023/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG-SANC, de fecha 12 de junio de 2023, es decir de la resolución de sanción, retro trayéndolo hasta el momento previo de la emisión de la citada resolución de sanción.

Entre los criterios que fundamentaron la nulidad de la resolución de sanción, se encuentran la vulneración del principio de proporcionalidad y razonabilidad, tal como expone la Resolución N° 002335-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, que en su fundamento 57 dice:

Ahora bien, en cuanto a la sanción impuesta, se advierte que el órgano sancionador impuso a la impugnante, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de doscientos cincuenta (250) días. Dicho esto, de la lectura de la Resolución Gerencial General Regional N° 431-2023/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC del 12 de junio de 2023, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado que la impugnante no se encuentra inmersa en algún eximente de responsabilidad, indicando incluso que se ha valorado la intencionalidad del actuar de esta. Sin embargo, el Órgano Sancionador se ha apartado de la recomendación de sanción del Órgano Instructor, indicando que la impugnante subsanó voluntariamente los efectos de la falta, con la renuncia a su cargo y que reconoció la comisión de la falta.

De la misma manera en el fundamento 58:

Sobre el particular, es preciso indicar que la Entidad no ha tomado en consideración lo señalado en el precedente de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, publicado en el diario Oficial el Peruano el 19 de diciembre de 2021, el cual versa sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, que en su fundamento 48 señala lo siguiente:

“(…) § Sobre la subsanación voluntaria como atenuante en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

(…)

Con relación a la aplicación del atenuante de subsanación voluntaria, debe resaltarse que no resulta ser un mandato imperativo la atenuación de la responsabilidad administrativa disciplinaria por esta acción al establecerse que “puede ser considerada” y, por tanto, no constituye una obligación ineludible que deba cumplirse en todos los casos, siempre que la sanción impuesta guarde coherencia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú. Adicionalmente, este Tribunal considera que la comisión de conductas sumamente graves, por ejemplo, el uso de título falso para laborar en la Administración Pública, actos de corrupción o los actos de hostigamiento sexual, no pueden ser materia de subsanación bajo ninguna condición.

(…)

Finalmente, **debe considerarse que existen conductas que revisten tal gravedad que hacen insostenible la continuidad del vínculo laboral, por lo que tanto la subsanación voluntaria como el reconocimiento de la comisión de la conducta infractora, no podrán operar como atenuantes de la responsabilidad**”. (El resaltado y subrayado es agregado).





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

En atención a la resolución, referida en los párrafos precedentes, el órgano instructor emitió el Informe Nº 510-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 26 de abril de 2024, notificado a la infractora con fecha 20 de abril de 2024, mediante cedula de notificación Nº 32-2024/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPA. Con el cual se propone la sanción de destitución y accesoriamente la inhabilitación por el espacio de 5 años, esto de acuerdo al artículo 105 del Reglamento General de la Ley del servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PC.

Por los fundamentos expuestos, la entidad deberá emitir nueva resolución de sanción, valorando de manera correcta todas las circunstancias, es decir, aplicando de manera correcta el principio de razonabilidad y proporcionalidad, de la misma forma se deberá valorar de manera correcta la atenuante de subsanación voluntaria.

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

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, 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. 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. 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. (...)

Servidora Civil: **NILFA QUISPE HUAMÁN**, en su condición de auxiliar administrativo para la oficina descentralizada del Concejo Regional de Huancavelica, transgredió las siguientes normas:

- Ley Nº 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública

**Artículo 6.-** Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

**2. 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.

**4. 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.



# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 –2024/GOB.REG-HVCA. /GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

**5. 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.

Seguidamente se fundamentará el modo en que se viene vulnerando, dichos principios por la servidora.

- **Respecto a la vulneración del principio de probidad:** *“la Ley N° 27815, establece que, de acuerdo con el principio de probidad, el servidor público “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”. La sujeción a este principio, como es lógico, 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.”*<sup>1</sup> *“Una empleada proba o empleado probo es quien actúa con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta funcional,”*<sup>2</sup> para efectos del caso en atención, debemos señalar que, la servidora al estar actualmente a sabiendas ejerciendo función pública bajo el influjo de documentación falsa, desde el inicio del vinculado laboral, es decir desde la suscripción del 03 de septiembre de 2020, no está actuando con honradez rectitud y honestidad, no existe integridad en su conducta en su condición de servidora.
- **Respecto a la vulneración del principio de idoneidad:** La sala plena del Tribunal de servicio civil, en el fundamento 28 de la Resolución de sala plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, en cuanto a este principio señaló: *“Además, el servidor deberá contar con aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, permitiendo “que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad”* en el caso bajo análisis, se puede colegir que la servidora carece de formación adecuada, puesto que no ha culminado sus estudios de técnico en contabilidad, tal como se señala en el Informe N° 0025-2020-EISTPH/S.A; además se debe tener en cuenta que, la servidora al estar ejerciendo en la actualidad función pública, a sabiendas bajo el influjo de documentación falsa, contraviene la exigencia de aptitud moral que todo servidor debe poseer.
- **En cuanto a la vulneración de principio de veracidad:** este principio exige que todo servidor público, se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía. *“Resulta necesario enfatizar el cumplimiento de este principio en los siguientes supuestos: (...) En las certificaciones que emite (ej. Valorizaciones de avance de obra, certificados de estudio o de salud); Información en hojas de vida o currícula,”*<sup>3</sup> en caso en cuestión, la vulneración a este principio se materializa, en que el currículum de la servidora contiene una documentación falsa, y por influjo a ella viene ejerciendo la función pública.

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión de que, la conducta de la servidora **NILFA QUISPE HUAMÁN**, tipifica en el artículo 85 literal q)<sup>4</sup> de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>1</sup> Fundamento 24 de Resolución de sala plena N° 007-2020-SERVIR/TSC.

<sup>2</sup> Principios, deberes y prohibiciones en la función pública éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del estado. CAM, comisión de alto nivel de anticorrupción. Disponible: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>

<sup>3</sup> Principios, deberes y prohibiciones en la función pública éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del estado...

<sup>4</sup> CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

(...)

q) Las demás que señale la ley.





# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG-HVCA. /GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

Como se podrá advertir el tipo materia de análisis es de remisión, es decir el supuesto de hecho, se encuentra descrito en una norma distinta a la ley de servicio civil. Esta norma, a la que nos debemos remitir, debe tener la categoría de ley, exigencia que está sustentada en el principio de tipicidad<sup>5</sup>, además se debe tener en cuenta que, el literal j) del artículo 98 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: *son faltas que determina la aplicación de sanción disciplinaria, j) las demás que señale la ley.* Con fines de mayor ilustración resulta indispensable citar el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, el mismo que constituye opinión vinculante, señala que: *en este sentido, las sanciones del régimen disciplinario y el procedimiento de la ley de servicio civil son aplicables por la comisión de infracciones y faltas contempladas en las leyes N° 27444, ley de Procedimiento Administrativo General, N° 27815, Ley de Ética en la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la ley de Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.* Cabe señalar que, la ley 27815, ley del código de ética de la función pública, tiene categoría de ley, por lo que, remitirnos a esta norma no contraviene el principio de tipicidad.

De otro lado, la Resolución de sala plena N° 006-2020-SERVIR /TSC,- de observancia obligatoria- en su fundamento 44 señala que: *Ahora bien, la Ley N° 27815, en el numeral 10.1 del artículo 10°, señala que: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción".* Por lo que la Ley N° 27815 ha previsto que constituye infracción administrativa la transgresión de los principios, deberes y prohibiciones contenidos en su propia norma. Del mismo modo el fundamento 45 dice: *Sin embargo, las normas antes citadas no han precisado cuál es el tipo de sanción aplicable de haberse determinado la responsabilidad disciplinaria por la comisión de una infracción administrativa o falta prevista en la Ley N° 27815, la cual puede ser de amonestación, suspensión o destitución<sup>17</sup>.* Ello resulta necesario, por cuanto los principios de legalidad y tipicidad exigen que la posible sanción a imponerse se encuentre descrita de manera clara en una norma con rango de ley; además, por cuanto es a través de la determinación de la posible sanción a imponerse que se fijan las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario. El fundamento 49 dice: 49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento. Del mismo modo, el tribunal de servicio civil en la Resolución de sala plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, dijo: *Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley N° 30057 ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al "ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta", este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85°*

<sup>5</sup> Principio previsto en el TUO de la ley 27444, artículo 248 numeral 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>6</sup> Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG-HVCA. /GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815.

Estando a lo notado en los párrafos anteriores, se colige que, la conducta de la servidora **NILFA QUISPE HUAMÁN**, tipifica en el artículo 85 literal q) de la ley de servicio civil, La ley a la que nos remitimos es la **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**. Norma que en su artículo 10 numeral 10.1, estatuye que: Artículo 10.- Sanciones 10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.

Para mayor comprensión de lo esbozado cabe argüir que, el momento en que la servidora infringe estos principios es al ingresar a la función pública, es decir desde la suscripción del contrato. Con la suscripción del contrato, adquiere condición de servidora pública, y esta condición le otorga deberes especiales para la con la administración pública. Dentro de estos deberes se encuentran para señalar solo uno de ellos- la observancia de los principios y deberes de la Ley de código de ética. Citando la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, podemos señalar que: *“se exige que todo aquél que ingrese a prestar servicios a la administración pública se desempeñe de acuerdo con determinados principios, deberes y valores éticos, que garanticen el profesionalismo y permitan un servicio público eficiente. En ese sentido, se señala que “la ética pública debe ayudar en el proceso de comportamiento del funcionario o gestor público a través del autocontrol y del uso correcto de la razón a partir de la idea de servicio a la colectividad. Así pues, el objetivo de la ética en la Administración Pública es fomentar la sensibilidad de los funcionarios hacia esos valores del servicio público”*

Los principios de la función pública que la servidora contravino son: **probidad, idoneidad y veracidad**, que se encuentran estatuidos en el Artículo 6, numerales 1,4 y 5 respectivamente del código de ética de la función pública. La forma como la servidora contravino estos principios se encuentra fundamentados en el capítulo dedicado a la norma jurídica presuntamente vulnerada, de este informe. Del mismo modo, lo expresado está en concordancia a lo fundamentado por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución de sala plena N° 007-2020/TSC-SERVIR, que en su fundamento 43 dice: *En virtud de las consideraciones expuestas, se concluye que, en los casos en que se impute el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815, el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese periodo, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento.*

La servidora viene contraviniendo los principios de **probidad, idoneidad y veracidad**, al estar ejerciendo función pública, hasta la actualidad, bajo el influjo de un documento falso- nos referimos a la constancia de egresada de la carrera profesional de secretariado ejecutivo-. Como ya se indicó, al ingresar a la función pública se adquiere la obligación de actuar con determinados deberes, valores y principios éticos. Y al estar la servidora ejerciendo función pública bajo el influjo de documento falso, está contraviniendo los citados principios.

Por el principio de causalidad, se deberá determinar si la presunta conducta infractora de la servidora es por acción u omisión. Del mismo modo, por el principio de culpabilidad se deberá determinar si la presunta conducta infractora se produjo de manera dolosa.

La servidora viene incurriendo en la falta, por acción. Es necesario resaltar que, en el presente caso nos situamos ante una falta permanente. Estaremos ante una falta permanente cuando se crea una situación antijurídica que se prolonga en el tiempo hasta que la conducta infractora cese. A decir De Palma Del Teso, *“las infracciones permanentes se caracterizan porque determinan la creación de una situación*



# Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

antijurídica que se prolonga durante el tiempo por voluntad del autor, así a lo largo del tiempo el ilícito se sigue consumando, la infracción se continúa cometiendo se prolonga hasta que se abandona la situación antijurídica<sup>7</sup>. Uno de los ejemplos más claros de este tipo de faltas es el uso de documento falso, que en el presente caso se expresa en el ejercicio de la función pública por la servidora bajo el influjo de documento falso. La falta se consumará cuando se extinga el vínculo laboral. De lo esgrimido podemos señalar que, hasta la fecha la servidora viene incurriendo en falta. Como ya se señaló la falta es permanente, y el en caso concreto consiste en, estar ejercido la función pública bajo el influjo de documento falso. Este hecho, es una acción.

La falta se viene cometiendo a título doloso. Habrá falta dolosa cuando, concurren dos elementos, conocimiento y voluntad. El conocimiento es el elemento cognitivo que consiste en, conocer que se está incurriendo en falta, en conocer que la acción que se despliega es antijurídica; la voluntad está referida, a que, se incurre en falta de manera voluntaria por decisión propia. **En el caso en cuestión, se expresa en el hecho de que la servidora, al ingresar a la función pública, mediante la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 041-2020-ORA/CAS, y estar ejerciendo hasta la actualidad la función pública, lo hace a sabiendas y de manera voluntaria bajo el influjo de documento falso.** Pues, la constancia de egresada, que hasta hoy figura en la hoja de vida de la servidora fue presentada por la misma de manera voluntaria, durante el proceso CAS n° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP. Cabe enfatizar que la falta no consiste en haber presentado la referida constancia de egresada en el proceso de convocatoria, esto no es posible, debido a que, en dicho momento, la presunta infractora no tenía condición de servidora pública. Se menciona este hecho para dejar en claro que, la servidora conocía que la constancia de egresada es falsa. Puesto que la misma fue presentada en el proceso de convocatoria, y que sirvió para ingresar a la función pública.

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión de que, la conducta de la servidora **NILFA QUISPE HUAMÁN**, tipifica en el artículo 85 literal q)<sup>8</sup> de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Como se podrá advertir el tipo materia de análisis es de remisión, es decir el supuesto de hecho, se encuentra descrito en una norma distinta a la ley de servicio civil. Esta norma, a la que nos debemos remitir, debe tener la categoría de ley, exigencia que está sustentada en el principio de tipicidad<sup>9</sup>, además se debe tener en cuenta que, el literal j) del artículo 98 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: *son faltas que determina la aplicación de sanción disciplinaria, j) las demás que señale la ley.* Con fines de mayor ilustración resulta indispensable citar el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, el mismo que constituye opinión vinculante, señala que: *en este sentido, las sanciones del régimen disciplinario y el procedimiento de la ley de servicio civil son aplicables por la comisión de infracciones y faltas contempladas en las leyes N° 27444, ley de Procedimiento Administrativo General, N° 27815, Ley de Ética en la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la ley de Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.* Cabe señalar que,

<sup>7</sup> Ángeles de Palma del Teso. *Las infracciones administrativas continuadas, las infracciones permanentes, infracciones de estado y las infracciones de pluralidad de actos: distinción a efectos de cómputo de plazo de prescripción.*

<sup>8</sup> CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

(...)

q) Las demás que señale la ley.

<sup>9</sup> Principio previsto en el TUO de la ley 27444, artículo 248 numeral 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.



# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG-HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

la ley 27815, ley del código de ética de la función pública, tiene categoría de ley, por lo que, remitirnos a esta norma no contraviene el principio de tipicidad.

De otro lado la Resolución de sala plena Nº 006-2020-SERVIR /TSC,- de observancia obligatoria- en su fundamento 44 señala que: Ahora bien, la Ley Nº 27815, en el numeral 10.1 del artículo 10º, señala que: **"La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción"**. Por lo que la Ley Nº 27815 ha previsto que constituye infracción administrativa la transgresión de los principios, deberes y prohibiciones contenidos en su propia norma. Del mismo modo el fundamento 45 dice: Sin embargo, las normas antes citadas no han precisado cuál es el tipo de sanción aplicable de haberse determinado la responsabilidad disciplinaria por la comisión de una infracción administrativa o falta prevista en la Ley Nº 27815, la cual puede ser de amonestación, suspensión o destitución<sup>17</sup>. Ello resulta necesario, por cuanto los principios de legalidad y tipicidad exigen que la posible sanción a imponerse se encuentre descrita de manera clara en una norma con rango de ley; además, por cuanto es a través de la determinación de la posible sanción a imponerse que se fijan las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario. El fundamento 49 dice: 49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100<sup>10</sup> del Reglamento General de la Ley Nº 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y su Reglamento. Del mismo modo, el tribunal de servicio civil en la Resolución de sala plena Nº 007-2020-SERVIR/TSC, dijo: *Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley Nº 30057 ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al "ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta", este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley Nº 27815.*

Estando a lo notado en los párrafos anteriores, se colige que, la conducta de la servidora **NILFA QUISPE HUAMÁN**, tipifica en el artículo 85 literal q) de la ley de servicio civil, La ley a la que nos remitimos es la **Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**. Norma que en su artículo 10 numeral 10.1, estatuye que: Artículo 10.- Sanciones 10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.

Para mayor comprensión de lo esbozado cabe argüir que, el momento en que la servidora infringe estos principios es al ingresar a la función pública, es decir desde la suscripción del contrato. Con la suscripción del contrato, adquiere condición de servidora pública, y esta condición le otorga deberes especiales para la con la administración pública. Dentro de estos deberes se encuentran- para señalar solo uno de ellos- la observancia de los principios y deberes de la Ley de código de ética. Citando la Resolución de Sala Plena Nº 007-2020-SERVIR/TSC, podemos señalar que: *"se exige que todo aquél que ingrese a prestar servicios a la administración pública se desempeñe de acuerdo con determinados principios, deberes y valores éticos, que garanticen el profesionalismo y permitan un servicio público eficiente. En ese sentido, se señala que "la*

<sup>10</sup> Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.



# Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 332 -2024/GOB.REG-HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

*ética pública debe ayudar en el proceso de comportamiento del funcionario o gestor público a través del autocontrol y del uso correcto de la razón a partir de la idea de servicio a la colectividad. Así pues, el objetivo de la ética en la Administración Pública es fomentar la sensibilidad de los funcionarios hacia esos valores del servicio público”.*

Los principios de la función pública que la servidora contravino son: **probidad, idoneidad y veracidad**, que se encuentran estatuidos en el Artículo 6, numerales 1,4 y 5 respectivamente del código de ética de la función pública. La forma como la servidora contravino estos principios se encuentra fundamentados en el capítulo dedicado a la norma jurídica presuntamente vulnerada, de este informe. Del mismo modo, lo expresado está en concordancia a lo fundamentado por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución de sala plena N° 007-2020/TSC-SERVIR, que en su fundamento 43 dice: *En virtud de las consideraciones expuestas, se concluye que, en los casos en que se impute el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815, el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento.*

La servidora viene contraviniendo los principios de **probidad, idoneidad y veracidad**, al estar ejerciendo función pública, hasta la actualidad, bajo el influjo de un documento falso- nos referimos a la constancia de egresada de la carrera profesional de contabilidad-. Como ya se indicó, al ingresar a la función pública se adquiere la obligación de actuar con determinados deberes, valores y principios éticos. Y al estar la servidora ejerciendo función pública bajo el influjo de documento falso, está contraviniendo los citados principios.

Por el principio de causalidad, se deberá determinar si la presunta conducta infractora de la servidora es por acción u omisión. Del mismo modo, por el principio de culpabilidad se deberá determinar si la presunta conducta infractora se produjo de manera dolosa.

La servidora viene incurriendo en la falta, por acción. Es necesario resaltar que, en el presente caso nos situamos ante una falta permanente. Estaremos ante una falta permanente cuando se crea una situación antijurídica que se prolonga en el tiempo hasta que la conducta infractora cese. A decir De Palma Del Teso, “*las infracciones permanentes se caracterizan porque determinan la creación de una situación antijurídica que se prolonga durante el tiempo por voluntad del autor, así a lo largo del tiempo el ilícito se sigue consumando, la infracción se continúa cometiendo se prolonga hasta que se abandona la situación antijurídica*”<sup>11</sup>. Uno de los ejemplos más claros de este tipo de faltas es el uso de documento falso, que en el presente caso se expresa en el ejercicio de la función pública por la servidora bajo el influjo de documento falso. La falta se consumará cuando se extinga el vínculo laboral. De lo esgrimido podemos señalar que, hasta la fecha la servidora viene incurriendo en falta. Como ya se señaló la falta es permanente, y el en caso concreto consiste en, estar ejercido la función pública bajo el influjo de documento falso. Este hecho, es una acción.

La falta se viene cometiendo a título doloso. Habrá falta dolosa cuando, concurren dos elementos, conocimiento y voluntad. El conocimiento es el elemento cognitivo que consiste en, conocer que se está incurriendo en falta, en conocer que la acción que se despliega es antijurídica; la voluntad está referida, a que, se incurre en falta de manera voluntaria por decisión propia. **En el caso en cuestión, se expresa en el hecho de que la servidora, al ingresar a la función pública, mediante la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 041-2020-ORA/CAS, y estar ejerciendo hasta la actualidad la función pública, lo hace a sabiendas y de manera voluntaria bajo el influjo**

<sup>11</sup> Ángeles de Palma del Teso. *Las infracciones administrativas continuadas, las infracciones permanentes, infracciones de estado y las infracciones de pluralidad de actos: distinción a efectos de cómputo de plazo de prescripción.*



# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

de documento falso. Pues, la constancia de egresada, que hasta hoy figura en la hoja de vida de la servidora fue presentada por la misma de manera voluntaria, durante el proceso CAS n° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP. Cabe enfatizar que la falta no consiste en haber presentado la referida constancia de egresada en el proceso de convocatoria, esto no es posible, debido a que, en dicho momento, la presunta infractora no tenía condición de servidora pública. Se menciona este hecho para dejar en claro que, la servidora conocía que la constancia de egresada es falsa. Puesto que la misma fue presentada en el proceso de convocatoria, y que sirvió para ingresar a la función pública.

## PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

### SOBRE EL OTORGAMIENTO DEL INFORME ORAL.

Este órgano sancionador, considera prescindir del informe oral. Se debe tener en cuenta que, el no otorgamiento del informe oral, no vulnera el derecho a la defensa de la investigada. El Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, considera que, no otorgar informe oral no vulnera el derecho al debido procedimiento, a razón de tratarse de un proceso eminentemente escritural y documentado, lo expresado por este organismo técnico, está acorde con lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. 01147-2012-PA/TC. De la manera en la resolución N° 000046-2021-SERVIR/TSC-primera sala, se fundamenta que, la no valoración del informe oral no vulnera el derecho a la defensa.

### DE LOS DESCARGOS:

La servidora, NILFA QUISPE HUAMÁN ha sido notificada con la Resolución de la Resolución Gerencial General Regional N° 425-2022/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.INST, y sus antecedentes, el 23 de agosto de 2023, mediante la Carta N° 105 - 2022 /GOB.REG.HVCA/STPAD-gjct. En consecuencia, la notificación se produjo de acuerdo a lo establecido en el artículo 20° de la Ley 27444. La servidora no presentó su descargo dentro de plazo.

La servidora presentó su descargo con fecha 31 de agosto de 2022, es decir dentro del plazo, por lo que se procederá a la valoración de la misma.

La servidora señala que se declare la prescripción de la acción administrativa. Pretensión que se sustenta en los siguientes argumentos:

- **Expresa la servidora que, la oficina de Gestión de Recursos Humanos, mediante el Oficio n° 374-2020/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 03 de diciembre de 2020, solicita al director del Instituto Superior Tecnológico Público de Huancavelica, confirme la autenticidad del documento (constancia de egresado) declarado y presentado por la recurrente, es decir NILFA QUISPE HUAMAN.**
- **El director del Instituto Superior Tecnológico Público de Huancavelica, respondió dicho requerimiento mediante el Oficio N°268-2020/GOB.REG.HVCA/SGDS/DREH/IESTPH-S, de fecha 10 diciembre de 2020, remitido al director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica. Oficio en que se encuentra inserto el Informe N° 0025-2020-IESTPH/S.A. donde informa que: la srta. NILFA QUISPE HUAMÁN, cursó sus estudios durante los años 2017 al 2019, en la carrera profesional de contabilidad concluyendo todas sus unidades didácticas de manera satisfactoria, no evidencia experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, por lo tanto, el documento carece de validez.**



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

En base a este fundamento, la infractora, señala que el plazo de prescripción, se debe computar desde el 10 de diciembre de 2020. Puesto que, según su criterio es desde este momento que el Director de Recursos humanos toma conocimiento de los hechos. Por lo tanto, en aplicación del artículo 94 de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, el plazo de prescripción para el inicio de PAD es de un año desde que la oficina de recursos humanos toma conocimiento los hechos.

Este órgano instructor considera que la prescripción para el inicio de PAD se computa desde la fecha en que el Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos recibe la comunicación de la comisión de la presunta falta. En el caso en cuestión, el Director de Recursos Humanos una vez recibido el comunicado del Director del Instituto Superior Tecnológico Público Huancavelica, pide al responsable del área de escalafón, que corrobore dicha información, esto a razón de que esta área custodia el legajo de todos los servidores del Gobierno Regional de Huancavelica. En respuesta a ello, mediante el Informe N° 653-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 10 de setiembre de 2021, el responsable del área de escalafón del Gobierno Regional de Huancavelica, informa que la constancia de egresado presentado por la Srta. NILFA QUISPE HUAMÁN, en el proceso CAS N° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP, y posteriormente para ingresar a la función pública en esta entidad, carece de validez. Este órgano instructor considera, que el plazo de prescripción para el inicio de PAD debe ser computado desde este momento. Pues recién con la comunicación efectuada por el responsable del área de escalafón que se comunica de manera certera la existencia de presunta falta administrativa

Téngase en cuenta, que la comunicación de la existencia de la presunta falta, debe ser de manera expresa. No es correcto pensar que la prescripción de un año para el inicio de PAD, se computa desde el momento en que se pone en conocimiento del jefe de recursos humanos de los documentos que contienen los hechos de la presunta falta, empero sin advertir la existencia del hecho infractor. Solo una vez que se comunique de manera expresa al jefe de recursos humanos de la existencia de la falta, este podrá disponer el deslinde de responsabilidades. La prescripción de un año desde la toma de conocimiento de la oficina de recursos humanos, se fundamenta en la idea de que, una vez conocido la falta, la potestad disciplinaria deberá ser activada dentro de un plazo limitado. Por seguridad jurídica el tiempo que tiene la administración pública para ejercer la potestad disciplinaria no puede ser ilimitado. Exigencia que no resulta posible si el jefe de recursos humanos no tiene conocimiento o no es comunicado de manera expresa sobre el hecho infractor. El mero hecho que los documentos que contienen información de la presunta falta pase por las manos del jefe de recursos humanos, no implica necesariamente este conozca de la falta. Más aún, si en dichos documentos no se advierte su presunta comisión. Por esta razón, la prescripción de un año operará desde la comunicación expresa de los hechos a la oficina de recursos humanos.

Lo expuesto en el párrafo precedente se fundamenta los pronunciamientos emitidos por los organismos técnicos del servicio civil. Muestra de ello tenemos el fundamento 24 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que expresa: Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica<sup>12</sup> recibe el reporte o denuncia correspondiente. Fundamento 25 dice: Del texto del primer párrafo del artículo 94° de la Ley se puede apreciar que se han previsto dos (2) plazos para la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles, uno de tres (3) años y otro de un (1) año. El primero iniciará su cómputo a partir de la comisión de la falta, y el segundo, a partir de conocida la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces. De la misma manera en el INFORME TÉCNICO N° 0722-2021-SERVIR-GPGSC, señala lo siguiente: En consecuencia, para efectos del inicio del cómputo del plazo de los plazos de prescripción antes señalados

<sup>12</sup> La citada resolución establece en su fundamento 34: Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51° de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 2744422 y, de conformidad con la Ley y el Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario.



# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG-HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

resultará indistinta la fecha en que se produjo la identificación o individualización del(los) presunto(s) servidores responsables, debiendo contabilizarse, según sea el caso, desde la fecha de comisión del hecho constitutivo de la falta (para el caso del plazo de 3 años), o desde que la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, tomó conocimiento del hecho constitutivo de falta. Entonces, se encuentra claro que la prescripción de 1 año se computará desde que la oficina de recursos humanos reciba la comunicación expresa de la denuncia o en otras palabras desde que recibe el reporte de la denuncia. Y en el caso en cuestión el reporte de la denuncia se produce con fecha 10 de setiembre de 2021.

Que, la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por los infractores, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores. En observancia del principio de razonabilidad. De otro lado se debe observar los criterios de graduación de sanción, desarrollados e interpretados en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de 19 de diciembre de 2021. En consecuencia, la graduación de la sanción se efectúa de la siguiente manera:

Que, habiendo quedado acreditada la comisión de la falta por parte del servidor civil inmerso en el presente procedimiento, corresponde hacer la determinación de la respectiva sanción aplicable, en merito a los hechos objetivos demostrados, en observancia del Principio de Proporcionalidad, que garantiza el debido procedimiento, la cual se considera en la determinación de la sanción, bajo los elementos que garantiza su aplicabilidad, proviniendo normativamente de la **Ley del Servicio Civil N° 30057, en su artículo 87°**, que establece los criterios de la determinación de la sanción a las faltas disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Que, habiendo quedado acreditada la comisión de la falta por parte del servidor civil inmerso en el presente procedimiento, corresponde hacer la determinación de la respectiva sanción aplicable, en merito a los hechos objetivos demostrados, en observancia del Principio de Proporcionalidad, que garantiza el debido procedimiento, la cual se considera en la determinación de la sanción, bajo los elementos que garantiza su aplicabilidad, proviniendo normativamente de la **Ley del Servicio Civil N° 30057, en su artículo 87°**, que establece los criterios de la determinación de la sanción a las faltas disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Que, la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por la servidora: **NILFA QUISPE HUAMÁN**, así como los medios probatorios de cargo actuados el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la 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. En consecuencia, la graduación de la sanción se efectúa de la siguiente manera:

- 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 correcto funcionamiento de la administración pública. "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



# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA. /GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción.”<sup>13</sup> Para el caso desarrollado, el bien jurídico protegido es el interés general y el bien común constituye el fin del ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad.

- 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, en los expedientes acumulados.
- 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 resto 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. En aplicación al concreto, se debe señalar que la servidora: **NILFA QUISPE HUAMÁN**, ejercía un cargo que no ostentaba ningún nivel jerárquico de mando, pues ejercía la función de auxiliar administrativo para la oficina descentralizada del Consejo Regional de Huancavelica.
- d. **Las circunstancias en que se comete la infracción:** las circunstancias en que se cometió la falta resultan ser graves en la medida que se evidencia que se ha generado detrimento de las actividades de la entidad, y el interés general.
- e. **La concurrencia de varias faltas:** Tales circunstancias no se presenta en el presente caso.
- f. **Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta disciplinaria:** Que en el presente caso no se evidencia la participación de más de un servidor civil.
- g. **La reincidencia en la comisión de la falta.** - los imputados no presentan dicha condición, tal como lo demuestra el Informe escalafonario N° 43-2022/GOB.REG.HVCA/ORAOGRH/AE., de fecha 10 de junio de 2022.
- h. **Naturaleza de la falta<sup>14</sup>:**

De acuerdo al fundamento 76 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (...) 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

<sup>13</sup> Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 34 y 36.

<sup>14</sup> 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.** (negrita 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.



# Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO.</sup> 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

propiamente dicho. En el caso objeto de atención, la falta reviste gravedad, pues se causó grave perjuicio al interés general.

**i. Antecedes 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, como como así tampoco posee méritos y deméritos de otra naturaleza, tal como se puede evidenciar del Informe escalafonario N° 42-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE., de fecha 10 de junio de 2022.

**j. La continuidad en la comisión de la falta:** en el caso sub Litis no se presentan tales circunstancias. Los hechos tuvieron lugar en un solo tiempo y espacio.

**k. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, señala que, tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito. Como se podrá apreciar, que la servidora si obtuvo beneficio ilícito para sí. El ingreso a la función pública es el beneficio ilícito que obtuvo la servidora como consecuencia del uso de documento falso.

**l. La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor<sup>15</sup>:**

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" en el presente caso concurren tales circunstancias. La servidora, usó intencionalmente documento falso para ingresar a la función pública. Hecho en que se expresa el dolo.

**m. Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito.<sup>16</sup>:** En el caso en concreto, la servidora mediante el escrito de fecha 29 de diciembre de 2022, reconoce la comisión de la falta.

<sup>15</sup> De acuerdo a los fundamentos 82 y 83 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC. Además, no debe perderse de vista que la Ley N° 30057 y su Reglamento General constituyen una normativa de carácter especial, lo que además guarda correspondencia con el numeral 3 del artículo 247° del TUD 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 literal g) del numeral 3 del artículo 248° del TUD 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

<sup>16</sup> En 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 las circunstancias de cada caso— podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUD de la Ley N° 27444. — fundamento 86 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.



# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

- 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 sancionador<sup>17</sup>. “Con relación a la aplicación del atenuante de subsanación voluntaria, debe resaltarse que no resulta ser un mandato imperativo la atenuación de la responsabilidad administrativa disciplinaria por esta acción al establecerse que “puede ser considerada” y, por tanto, no constituye una obligación ineludible que deba cumplirse en todos los casos, siempre que la sanción impuesta guarde coherencia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú. Adicionalmente, este Tribunal considera que la comisión de conductas sumamente graves, por ejemplo, el uso de título falso para laborar en la Administración Pública, actos de corrupción o los actos de hostigamiento sexual, no pueden ser materia de subsanación bajo ninguna condición.”<sup>18</sup>
- De la misma manera la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 002-2021-SERVIR/TSC, en su fundamento 50 indica lo siguiente: “Por otro lado, este Tribunal ha considerado que la subsanación voluntaria de la conducta infractora tiene relevancia respecto a una situación cuando los efectos de esta no se hayan consumado, contrario a ello, no cabría subsanación alguna cuando se haya agotado los efectos de la conducta infractora, es decir, cuando la lesión al interés tutelado se vuelve irreparable por cualquier otra acción que realice el servidor civil.” Aplicando al caso concreto los criterios expuestos. En primera instancia, se debe precisar que la naturaleza de la falta misma no permite la subsanación de los efectos de esta. Se debe entender por subsanación voluntaria como aquella acción que consiste en reparar el daño ocasionado a consecuencia de la acción infractora, en otras palabras, hacer volver el bien jurídico dañado a su estado anterior. Lo cual no es posible, en determinadas infracciones, como es en el presente caso. Pues, no es viable subsanar la lesión del bien jurídico denominado “interés general”, así como la restitución del bien común que en este caso es el ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad. Así como se menciona en el fundamento 51 de la precitada resolución de sala plena, - citando a Morón Urbina- “Toda infracción es jurídicamente subsanable, lo que impide o dificulta su subsanabilidad es la posibilidad o no de revertir los efectos dañosos producidos” en el caso en atención la naturaleza misma de la falta no hace factible que haya subsanación de los efectos de la falta

Sin embargo, es necesario referir que, una vez iniciado PAD la servidora renunció al puesto que venía ejerciendo, hecho que se acredita con la carta de renuncia de fecha 25 de octubre de 2022. La misma que fue aceptada mediante Resolución Directoral Regional Nº 316-2022/GOB.REG.HVCA/ORA. Empero, la renuncia no puede constituir subsanación de los efectos de la falta, puesto que no anula el hecho que la servidora haya ejercido la función pública bajo el influjo de un documento falso, como así tampoco elimina la lesión del bien jurídico. En otros términos, la lesión del bien jurídico se produjo y es insubsanable. Visto lo anterior, no resulta necesario analizar los elementos de la figura de subsanación voluntaria.

Que, habiendo ya determinado que hay merito suficiente para la aplicación de sanción, es necesario evaluar los criterios estatuidos en el artículo 103º del Reglamento General de la Ley Nº 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, que fueron desarrollados por el tribunal del servicio civil en la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 002-2021-SERVIR/TSC:

<sup>17</sup> Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPLENTO Nº 040-2014-PCM. este aspecto como parte de los criterios de graduación de la sanción fue desarrollado en el fundamento 78 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 001-2021-SERVIR/TSC.

<sup>18</sup> RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 002-2021-SERVIR/TSC, fundamento 48.



# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG.HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

- a. 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.
- b. 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 párrafos anteriores, siendo que la falta cometida resulta gravosa para la entidad, por incumplimiento y la inobservancia de las normas legales y el desempeño negligente de sus funciones.
- 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 suma gravedad, el nivel jerárquico es de ultimo rango, no existe concurrencia de infractores, no tiene condición de reincidente ni reiterante, no existe falta continuada, la servidora no trató de ocultar la falta; causó perjuicio grave a la entidad, afectado las actividades de la entidad; la falta por su naturaleza misma es insubsanable, incurrió en la falta de manera dolosa, es decir, hubo intención al momento de su comisión; obtuvo beneficio ilícito, no reconoció la comisión de la falta. En consecuencia, amerita se le aplique la sanción de destitución, y accesoriamente la inhabilitación por el espacio de 5 años, de acuerdo al artículo 105<sup>19</sup>, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PC. Cabe destacar que, este órgano sancionador comparte y ratifica la sanción propuesta por el Órgano Instructor, en el Informe N° 510-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 20 de abril de 2024.

Se debe tener en cuenta que el órgano instructor solo recomienda la sanción a imponerse, esto de conformidad al artículo 106 al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. De la misma forma al momento de graduar la sanción se debe realizar en observancia al principio de proporcionalidad. *Puntualmente en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.*<sup>20</sup> Y de acuerdo a la Ley N° 30057, en su artículo 91° establece que 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.

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.

<sup>19</sup> Inhabilitación automática Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario.

<sup>20</sup> RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC



# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 332 -2024/GOB.REG-HVCA./GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

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 resolutivo;**

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.- IMPONER** a la servidora: Civil: **NILFA QUISPE HUAMAN**, en su condición de auxiliar administrativo para secretaría de Consejo Regional, cargo que ejercía al momento de los hechos. Por haber incurrido en la falta tipificada en el artículo 85 literal q)<sup>21</sup> de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Con remisión al artículo 6<sup>22</sup>, numeral 2, 4, y 5 de la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública. **La sanción de destitución y accesoriamente la inhabilitación por el espacio de 5 años, de acuerdo al artículo 105<sup>23</sup>, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PC.**

**ARTICULO 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 jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, conforme al procedimiento establecido en el Art. 95° de la Ley N° 30057 y los Arts. 117°, 118° y 119°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

**ARTICULO 3°.- PRECISAR** que la sanción deberá inscribirse una vez que la presente resolución haya quedado firme o se haya agotado la vía administrativa. Esto de acuerdo a lo estatuido en el segundo párrafo del artículo 116<sup>24</sup> del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

<sup>21</sup> Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:  
(...)

q) Lo demás que la ley señale.

<sup>22</sup> Artículo 6.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

2. 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.

4. 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.

5. 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.

<sup>23</sup> Inhabilitación automática Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario.

<sup>24</sup> La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO.</sup> 332 -2024/GOB.REG-HVCA./GGR.ORG-SANC

Huancavelica,

16 MAY 2024

**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 ARCHIVASE.**



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA  
GERENCIA GENERAL REGIONAL

  
Ing. Victor Murillo Huamán  
GERENTE GENERAL REGIONAL