



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA  
CERTIFICA QUE ES COPIA FIEL  
DE SU ORIGINAL

Abog. David O. Céspedes Quispe  
SECRETARIO GENERAL

REG. N°..... Fecha.....

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024

**VISTO:** Informe de Pre Calificación N° 045-2024/GOB.REG.HVCA/STPAD de fecha 20 de setiembre de 2024, Resolución Directoral N° 313-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST de fecha 10 de octubre de 2024, Informe N° 1232-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 13 de noviembre de 2024, con (registro N° 3465755 y expediente N° 2485172), Expediente Administrativo N° 128-D-2024/GOB.REG.HVCA/STPAD, que consta en ciento setenta y siete (177) 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 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 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 y 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 regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"*;

Que, el artículo 91 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – indica *"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"*.

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece *"La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre*





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024

la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación".

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por parte del servidor **PEDRO CURASMA MATAMOROS**, 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;

### Identificación del Servidor Civil:

- Nombres y Apellidos : **PEDRO CURASMA MATAMOROS (\*)**
- D.N.I. N° : 46466265
- Unidad Orgánica : Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica.
- Denominación del Puesto : Director Regional del Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica.
- Condición Laboral : **Contratado (designado en cargo de confianza)**
- Régimen Laboral : Régimen Público, aprobado mediante D. L. N° 276
- Fecha de inicio : 13 de enero de 2023.
- Documento que sustenta el inicio: Resolución Gerencial General Regional N° 080-2023/GOB.REG-HVCA/GGR.
- Fecha de término : 17 de febrero de 2023.
- Documento que sustenta el Término: Resolución Gerencial General Regional N° 183-2023/GOB.REG-HVCA/GGR

(\*) datos extraídos del Informe Escalonario N° 147-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE de fecha 08 de agosto de 2024 a (folios 90).

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

- 1.1. Que, mediante la Resolución Gerencial General Regional N° 080-2023/GOB.REG-HVCA/GGR, de fecha 13 de enero de 2023 se DESIGNA al señor PEDRO CURASMA MATAMOROS en el cargo de confianza de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCVELICA

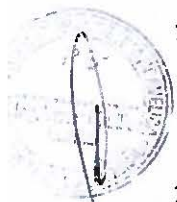


## Resolución Gerencial General Regional

NRO. 997 -2024/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024

- 1.2. Que, mediante la Resolución Gerencial General Regional N° 183-2023/GOB.REG-HVCA/GGR de fecha 17 de febrero de 2023, se da POR CONCLUIDO la designación del servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS en el cargo de confianza de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica.
- 1.3. Que, mediante el Oficio N° 1349-2023/GOB.REG.HVCA/OCI con fecha 11 de diciembre de 2023, la Oficina de Control Institucional del Gobierno Regional de Huancavelica remite Informe de Control Específico N° 048-2023-2-5338-SCE, a la Gobernación Regional de Huancavelica, a fin de disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados, en los hechos con evidencias de irregularidad. Dentro de ello se advierte que el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, supuestamente ejerció la función pública bajo el influjo de un documento falso.
- 1.4. Que, mediante el Memorándum N° 793-2024/GOB.REG.HVCA/GGR, el Gerente General Regional remite el Informe de Control Específico N° 048-2023-2-5338-SCE, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a fin de que adopte las acciones conducentes a garantizar el cumplimiento estricto de las disposiciones establecidas en la Ley N° 31419 – Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción”
- 1.5. Que, mediante el Memorándum N° 647-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH con fecha 05 de abril de 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, remite a esta Secretaría Técnica de PAD el Informe de Control Específico N° 048-2023-2-5338-SCE, a fin de elaborar el informe correspondiente.
- 1.6. Del Informe Escalonario N° 147-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 08 de agosto de 2024, se desprende que el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, tuvo vínculo con la entidad desde el 13 de enero de 2023 hasta el 17 de febrero de 2023, quien asumía el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, personal contratado en (cargo de confianza) bajo el Decreto Legislativo N° 276.
- 1.7. Que, mediante el Informe N° 313-2024/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD con fecha 21 de junio de 2024, se solicita a la Dirección de Gestión de Recursos Humanos del GRH el currículum vitae del señor PEDRO CURASMA MATAMOROS. A lo cual mediante el Memorándum N° 1512-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH con fecha 08 de julio de 2024 nos remiten el currículum vitae del señor antes mencionado.
- 1.8. Que, habiendo recibido el Informe de Control Específico N° 048-2023-2-5338-SCE, donde se ha advertido que el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, ha ejercido la función pública bajo el influjo de documento falso. Por lo que, esta Secretaría Técnica de PAD, mediante el Oficio N° 39-2024/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, con fecha de recepción 27 de julio de 2024 ha solicitado a la Empresa JEMA Servicios Generales E.I.R.L., la remisión de la veracidad del Certificado de Trabajo de fecha 15 de julio de 2021, donde certifica que el señor PEDRO CURASMA MATAMOROS, con DNI N° 46466265 donde ha laborado en dicha empresa, desde el 02 de diciembre de 2019 al 30 de junio de 2021, desempeñando el cargo de GERENTE DE RECURSOS HUMANOS. A ello mediante el Oficio N° 01-2024/JSG, con fecha 09 de setiembre de 2024, el Gerente General de la Empresa JEMA Servicios Generales E.I.R.L., el Ing. Cesar Cerazo Luna responde precisando que DESCONOCE la autenticidad del certificado de trabajo, emitido al señor PREDRO CURASMA MATAMOROS, asimismo DESCONOCE que la persona mencionada haya tenido algún vínculo laboral con su representada.
- 1.9. Que, conforme a la Ley N° 31419 y el Manual de Clasificador de Cargos de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica se tiene que, para asumir como Director Regional de Trabajo





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 937 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024

y Promoción del Empleo se debe contar con cinco (05) años de experiencia general y tres (03) años de experiencia específica, es así que de la revisión del Currículum Vitae del Sr. PEDRO CURASMA MATAMOROS se desprende que ha presentado un Certificado de Trabajo, de haber laborado como Gerente de Recursos Humanos en la Empresa JEMA Servicios Generales E.I.R.L., desde 02 de diciembre de 2019 al 30 de junio de 2021, es así que, con dicho certificado acredita de cumplir las experiencias generales y específicos, para asumir la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Por consiguiente, mediante la Resolución Gerencial General Regional N° 080-2023/GOB.REG-HVCA/GGR, ha sido designado en cargo de confianza como Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica.

1.10. Por lo que, mediante el Oficio N° 39-2014/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD con fecha de recepción 27 de julio de 2024 se ha solicitado a la Empresa JEMA Servicios Generales E.I.R.L., la remisión de la veracidad del Certificado de Trabajo de fecha 15 de julio de 2021, donde certifica que el señor PEDRO CURASMA MATAMOROS, con DNI N° 46466265 ha laborado en dicha empresa, desde el 02 de diciembre de 2019 al 30 de junio de 2021, desempeñando el cargo de GERENTE DE RECURSOS HUMANOS.

1.11. Que, mediante el Oficio N° 01-2024/JSG, con fecha 09 de setiembre de 2024, el Gerente General de la Empresa JEMA Servicios Generales E.I.R.L., el Ing. Cesar Cerazo Luna responde precisando que DESCONOCE la autenticidad del certificado de trabajo, emitido al señor PREDRO CURASMA MATAMOROS, asimismo DESCONOCE que la persona mencionada haya tenido algún vínculo laboral con su representada.

1.12. Que, de los considerandos anteriores se desprende que el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, habría ingresado a la entidad valiéndose de un Certificado de Trabajo presuntamente falso, presentó una copia en su currículum vitae, con la finalidad de cumplir las experiencias generales y específicas para ser designado en cargo de confianza como Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Por consiguiente, mediante la Resolución Gerencial General Regional N° 080-2023/GOB.REG-HVCA/GGR, ha sido designado en cargo de confianza como Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica.

1.13. En principio es necesario apuntar que, uno de los principios por el cual se rige la potestad disciplinaria del estado, es el principio de legalidad<sup>1</sup>, la misma constituye una garantía ante el poder punitivo del estado – poder que también se expresa mediante el derecho administrativo disciplinario-. Principio que posee rango constitucional<sup>2</sup>. El citado principio exige que toda falta administrativa debe cumplir los siguientes estándares: que la falta y sus consecuencias jurídicas, deben estar tipificadas en la ley, con anterioridad a la acción calificada como tal, que la conducta constitutiva de falta debe estar tipificada de manera expresa, clara y precisa, es decir se encuentra proscrita la analogía. La tipificación previa se encuentra vinculado con la seguridad jurídica, pues el servidor podrá prever cual serán las consecuencias de su accionar. Otro de los principios a

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

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

(...)

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



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024

observarse, es el Principio de Tipicidad<sup>3</sup>. Como bien señala el tribunal constitucional. *No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168° de la Constitución. (...)*<sup>4</sup>.

1.14. El Sr. PEDRO CURASMA MATAMOROS, contravino las siguientes disposiciones normativas:

- Ley N° 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.

**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.

(...)

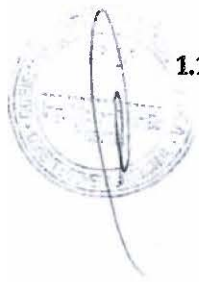
1.15. Seguidamente se fundamentará el modo en que se viene vulnerando, dichos principios por el servidor.

- **Respecto a la vulneración del principio de probidad:** *“la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública 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>5</sup> *“Un empleado probo es quien actúa con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta*

<sup>3</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General- ley 27444. Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

<sup>4</sup> Expediente N° 2050-2002-AA/TC, FUNDAMENTO 9.

<sup>5</sup> Fundamento 24 de Resolución de sala plena N° 007-2020-SERVIR/TSC.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024

funcional,<sup>6</sup> para efectos del caso en atención, debemos señalar que, el servidor al haber ingresado y ejercido la función pública mediante el influjo de documentación falsa contravino el citado principio, pues no actuó *con rectitud, honradez y honestidad*.

- **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 el servidor carece de aptitud moral para ejercer el puesto de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, puesto que, ejerció la función pública bajo el influjo del documento falso.
- **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 currículum,”*<sup>7</sup> en caso en cuestión, la vulneración a este principio se materializa, en que el currículum del servidor contiene una documentación falsa, y por influjo de ella ejerció la función pública en el puesto de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica.

1.16. Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión de que, la conducta del servidor **PEDRO CURASMA MATAMOROS**, tipifica en el artículo 85° literal q) 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 del 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, además se debe tener en cuenta que, el literal j) del artículo 98° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante 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, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85° 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 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.

1.17. 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*

<sup>6</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>7</sup> Principios, deberes y prohibiciones en la función pública éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del estado...





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024

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. 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:* *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 posibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el artículo 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° de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815.*

1.18. Estando a lo notado en los párrafos anteriores, se colige que, la conducta del servidor **PEDRO CURASMA MATAMOROS**, tipifica en el artículo 85° literal q) de la Ley N° 30057, Ley del 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: 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.

1.19. Para mayor comprensión de lo esbozado cabe argüir que, el momento en que el servidor infringe estos principios es al ingresar a la función pública, es decir desde la emisión de la Resolución Gerencial General Regional N° 080-2023/GOB.REG-HVCA/GGR, mediante la cual se designa al servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, en el cargo de confianza de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, dicha designación se efectuó valiéndose de un documento falso. La condición de servidor público, le otorga deberes especiales para 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 del Código de Ética de la Función Pública. 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"*.

1.20. Los principios de la función pública que el servidor contravino son: **probidad, idoneidad y veracidad**, que se encuentran estatuidos en el Artículo 6°, numerales 2, 4 y 5 respectivamente del Código de Ética de la Función Pública. La forma como el servidor contravino estos principios se





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG-SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024

encuentra fundamentados en el considerando dedicado a la norma jurídica presuntamente vulnerada, de esta resolución. 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.*

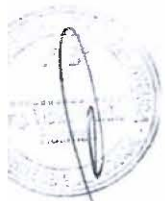
- 1.21. Como ya se indicó, al ingresar a la función pública se adquiere la obligación de actuar con determinados deberes, valores y principios éticos. Y al haber el servidor ejercido función pública bajo el influjo de documento falso, contravino los citados principios.
- 1.22. Que, asimismo, es importante precisar que en materia disciplinaria no solo se exige la imputación material de la conducta, sino que es necesario, realizar el análisis del aspecto subjetivo de la conducta, conforme al principio de culpabilidad desarrollados en los fundamentos 67, 68 y 69 de la Resolución 002153-2019-SERVIR/TSC. Es decir, verificar que si el investigado presuntamente cometió la conducta a título dolo o culpa.

67. Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por Ley o Decreto Legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, **“se garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido”**.

68. Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta.

69. Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario a ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado. Se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad).

- 1.23. En efecto, el concepto de responsabilidad, el cual es el presupuesto para imponer una sanción disciplinaria, está fundamentado en diversas categorías o elementos, uno de los cuales es precisamente la culpabilidad, el cual es un derivado del concepto de dignidad humana, en virtud del cual el sujeto disciplinable pudo actuar libremente y con lo cual el Estado tiene legitimidad para imponer un correctivo disciplinario, al poderle reprochar el no cumplimiento de sus deberes funcionales.
- 1.24. Es por ello, que el ejercicio de la potestad sancionadora, está vinculado al principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la







GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



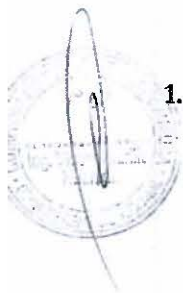
## Resolución Gerencial General Regional

NRO. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024

responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por Ley o Decreto Legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

- 1.25. En ese sentido, se debe precisar que la culpabilidad es el elemento subjetivo de la falta disciplinaria y ello significa que para que una acción u omisión como manifestación de la intencionalidad es la realización de un acto reprochable por parte de una persona, sea disciplinable, se requiere ser realizada con dolo o culpa y por lo tanto, la ausencia de uno de estos elementos le quita el carácter de sancionable a un hecho presuntamente irregular realizado por un(a) servidor(a) público(a).
- 1.26. Que, en materia disciplinaria, como derecho sancionador que se exige la imputación subjetiva, que en punto de estructura de la falta disciplinaria implica la categoría de culpabilidad. La culpabilidad, para efectos del derecho disciplinario, exige que estén presentes en el comportamiento reprochable los siguientes elementos: 1. Atribuibilidad de la conducta (imputabilidad), en este punto es donde adquiere la regla disciplinaria su función de precepto de determinación; así, quien es determinable por la norma y la infringe es imputable y, en consecuencia, apto para ser culpable. 2. Exigibilidad del cumplimiento del deber (juicio de reproche) 3. Conocimiento de la situación típica, es decir el conocimiento de los elementos estructurales de la conducta que se realiza. 4. Voluntad, para realizar u omitir el deber o la prohibición y 5. Conciencia de licitud; es decir, se requiere el conocimiento de la prohibición o deber, en otras palabras, tener conciencia de que el comportamiento es contrario al derecho.
- 1.27. Que, ahora bien, en el presente caso, este Secretaría Técnica de PAD considera que el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, ha actuado de forma dolosa; ahora bien, en cuanto en la realización de la conducta realizada, se advierten los elementos que indican un actuar consciente hacia la realización del comportamiento regular.
- 1.28. Que, el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, no presentaba, para el momento de la comisión de los hechos, circunstancia alguna que le restara aptitud, por el contrario, gozaba de plena autodeterminación, es decir, que era imputable, de tal manera que se satisface el primero de los criterios expuestos.
- 1.29. En efecto el elemento subjetivo de la conducta del servidor infractor, se sitúa en la categoría del dolo, pues *intervinieron* elementos esenciales del dolo, como son el conocimiento y la voluntad, dado que presentó un documento falso a fin de cumplir con los requisitos mínimos establecidos, en la Ley N° 31419 y Manual Clasificador de Cargos de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, para ocupar el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, en efecto, el servidor en mención bajo el influjo de un documento falso ha sido designado en cargo de confianza, en el puesto antes mencionado. Pues conocía y sabía que a la fecha de posición del cargo y luego continuar laborando desde el 13 de enero de 2023 hasta 17 de febrero de 2023, no ha logrado a alcanzar la experiencia requerida: experiencia general de cinco (5) años y experiencia específica de tres (3) años; y sin embargo de manera premeditada encaminó sus actos para conseguir su objetivo acreditando un requisito que en realidad no cumplía, conduciendo su actuar con la intención de engañar a la administración, toda vez que a sabiendas de que no cumplía con el requisito establecido para ocupar dicho cargo, decidió presentar el documento falso y aportarlo para efectos de posesionarse en el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, manteniéndose en el cargo bajo el influjo de documentación falsa desde el 13 de enero de 2023 hasta 17 de enero de 2023. Es decir, la conducta del infractor estuvo acompañada del dolo, pues tuvo la voluntad (elemento volitivo) y el conocimiento (elemento cognitivo) de vulnerar las normas por las que fue materia de imputación del cargo.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAMELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024

Medios probatorios presentados y obtenidos de oficio.

- a) Oficio N° 1349-2023/GOB.REG.HVCA/OCI
- b) Memorandum N° 793-2024/GOB.REG.HVCA/GGR.
- c) Memorandum N° 647-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH
- d) Informe Escalafonario N° 147-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE
- e) Resolución Gerencial General Regional N° 080-2023/GOB.REG.HVCA/GGR.
- f) Resolución Gerencial General Regional N° 183-2023/GOB.REG.HVCA/GGR.
- g) Informe N° 313-2024/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD
- h) Memorandum N° 1512-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH
- i) Currículum vitae de PEDRO CURASMA MATAMOROS.
- j) Oficio N° 39-2024/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD
- k) Oficio N° 01-2024/JSG

De los descargos.

1.30. El servidor **PEDRO CURASMA MATAMOROS**, ha sido notificado con la Resolución Directoral N° 313-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, y sus antecedentes que dieron origen, mediante la Cedula de Notificación N° 127-2024/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, la cual fue diligenciada con fecha 18 de octubre de 2024. Es así que, la notificación se produjo de acuerdo a lo establecido en el artículo 20° de la Ley 27444. Por otro lado, se evidencia que el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, mediante el escrito con (Doc. N° 3436536) y (Exp. 2485172) con fecha 28 de octubre de 2024, presenta su descargo dentro del plazo legal, de la siguiente manera:

*PETTITORIO. (...) Interpongo Excepción de Litispendencia solicitando se anule todo lo actuado y se declare la conclusión del presente Procedimiento Administrativo por existir con anterioridad el proceso ante dos Juzgados de Investigación Preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica, signado con los Exps. N° 00789-2024-0-1101-JR-PE-02 y 01578-2023-52-1101-JR-PE-01 en donde ya se viene procesando al suscrito con anterioridad por los mismos hechos que sustentan los procedimientos.*

*DE LA LISTISPENDENCIA. 1.- El artículo 446, inciso 7 del Código Procesal Civil establece "El demandado solo puede proponer las siguientes excepciones" (...) 7. Litispendencia (...)" 2.- El artículo 451 del Código Procesal Civil, establece que una vez consentida o ejecutado el auto que declara fundada alguna de las excepciones enumeradas en el artículo 446, el cuaderno de excepciones se arregla al principal y produce los efectos siguientes:*

*(...)*

*5. Anular lo actuado y dar por concluido el proceso, si se trata de las excepciones de (...) litispendencia.*

*3.- Por lo que se justifica nuestro pedido de anulación de lo actuado y conclusión del presente procedimiento administrativo.*

*NO BIS IN IDEM. 1.- El Artículo 248, inciso 11 de la Ley N° 27444, establece "La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales" (...) 11. Non bis in idem. - No se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecia la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición*



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024

se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso.

2.- Desarrollando este principio, el fundamento 3 de la STC recaída en el Exp. 1670-2003-AA/TC establece que: "el principio *ne bis in idem* tiene una doble configuración: (...) b) En su vertiente procesal, tal principio significa que (...) "Nadie puede ser juzgado dos veces por los mismos hechos (...)", es decir, que un mismo hecho no puede ser objeto de dos procedimientos distintos o, si se quiere, que se inicie dos procesos con el mismo objeto. Con ello se impide, por un lado, la dualidad de procedimientos (por ejemplo, uno de orden administrativo y otro de orden penal) y por otro, el inicio de un nuevo proceso en cada uno de estos órdenes jurídicos. (...)

### Pronunciamiento sobre el descargo

- 1) En cuanto a **EXCEPCIÓN DE LITISPENDENCIA**, el servidor recurrente solicita se anule todo lo actuado y se declare la conclusión del presente procedimiento administrativo aduciendo que existe con anterioridad el proceso ante dos juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica. Para lo cual cita el artículo 446º, inciso 7 del Código Procesal Civil, lo cual precisa lo siguiente: el demandado solo puede proponer las siguientes excepciones; (...) 7. Litispendencia, (...). Por otro lado, cita el artículo 451º del Código Procesal Civil, lo cual precisa: que, una vez consentido o ejecutado el auto que declara fundada alguna de las excepciones enumeradas en el artículo 446º, el cuaderno de excepciones se arregla al principal y produce los efectos siguientes: (...) 5. Anular lo actuado y dar por concluido el proceso, si se trata de las excepciones de (...) Litispendencia.

Para lo cual es pertinente citar el fundamento octavo de la Casación N° 001130 - 2011 Lima, resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, donde precisa lo siguiente: **Octavo.** - "Que, asimismo es necesario precisar que conforme el artículo 452º del Código Procesal Civil, son procesos idénticos: (...) cuando las partes o quienes de ellos deriven sus derechos, el petitorio y el interés para obrar, sean los mismos (...)"

Sobre el tema, la profesora Marianella Ledesma<sup>8</sup> escribe: "(...) **La Identidad de procesos es un elemento determinante para dilucidar la existencia de la cosa juzgada o la litispendencia. (...) los elementos que deben concurrir para la existencia de procesos idénticos: identidad de partes, petitorio e interés para obrar. Estos elementos deben apreciarse en procesos que tengan naturaleza jurisdiccional, pues no opera la identidad en procedimientos administrativos, pero sí en el arbitraje y los actos de jurisdicción voluntaria que se llevan a cabo en presencia del Juez (...)**"

Es así que, conforme a la Casación citada precedentemente en los procedimientos administrativos no opera la identidad de partes, petitorio e interés para obrar, ya que ello se da en los procesos que tengan naturaleza jurisdiccional, en arbitrajes y los actos de jurisdicción voluntaria que se lleva a cabo en presencia del Juez. Por consiguiente, el presente caso es de procedimiento administrativo, por cuanto, no opera la excepción de litispendencia. En este

<sup>8</sup> LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por artículo. T. II, Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2008, p. 50.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº: 997-2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024

extremo por todo lo expuesto precedentemente es inatendible lo solicitado por el recurrente PEDRO CURASMA MATAMOROS.

- 2) En cuanto al **NO BIS IN IDEM**, el recurrente cita para fundamentar su petición el artículo 284°, inciso 11 de la Ley N° 27444, lo cual establece “La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales” (...) **11. Non bis in idem.**- No se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecia la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso. Por otro lado, cita el fundamento 3 de la STC recaída en el Exp. 1670-2003-AA/TC que establece: “el principio **ne bis in idem** tiene una doble configuración: (...) b) En su vertiente procesal, tal principio significa que (...)” “Nadie puede ser juzgado dos veces por los mismos hechos (...)”, es decir, que un mismo hecho no puede ser objeto de dos procedimientos distintos o, si se quiere, que se inicie dos procesos con el mismo objeto. Con ello se impide, por un lado, la dualidad de procedimientos (por ejemplo, uno de orden administrativo y otro de orden penal) y por otro, el inicio de un nuevo proceso en cada uno de estos órdenes jurídicos.

Para lo cual, este despacho cita el fundamento 4 de la STC recaída en el Exp. 1670-2002-AA/TC que expresamente establece lo siguiente: La recurrida ha sostenido que “(...) La alegada violación del principio del **ne bis in idem** no es tal, pues no solo presupone una identidad en razón a la persona y los hechos, sino además que la pretensión sea la misma: que en el proceso penal lo que se busca es la imposición de una sanción penal por la comisión de un delito, en el proceso administrativo lo que se persigue es la calificación de la conducta del empleado o funcionario público de acuerdo a las normas del derecho administrativo (...)”.

De lo citado en el párrafo anterior se desprende que, no basta la identidad en razón a la persona y los hechos, sino que se debe perseguir la misma pretensión, es así que, en el proceso penal lo que se busca es la imposición de una sanción penal por la comisión de un delito; por otro lado, en el proceso administrativo lo que se persigue es la calificación de la conducta del empleado o funcionario público de acuerdo a las normas del derecho administrativo. Es así que, en el presente caso no se está violando el principio de **NE BIS IN IDEM** ya que la pretensión en el proceso penal que sigue el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, no es lo mismo con la pretensión que sigue en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado en su contra, como se desprende del documento adjunto el Exp. 00789-2024-0-1101-JR-PE-02, en dicho proceso penal la pretensión es la imposición de sanción penal de 3 años de pena privativa de libertad con carácter de suspendida, 273.75 de días multa, siendo el monto a pagar S/. 2,326.87 soles y como reparación civil S/. 1,500.00 soles, supuestamente por haber incurrido en el delito **USO DE DOCUMENTO PRIVADO FALSO**. Asimismo, conforme se puede evidenciar el Exp. 01578-2023-52-1101-JR-PE-01, en dicho proceso penal la pretensión es la sanción penal de 60 a 120 días multa, supuestamente por incurrir en el delito de **ACEPTACIÓN ILEGAL DE CARGO**. En el presente proceso administrativo la pretensión es la sanción administrativa de destitución del servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS, supuestamente por haber incurrido en la falta administrativa descritos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° Principios de la Función Pública de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública. Es así que, se ha demostrado que las pretensiones en el proceso penal y el proceso administrativo no son lo mismo, por cuanto, no se viola el principio de **NE BIS IN IDEM**.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024

Por otro lado, es pertinente citar lo establecido en el INFORME TÉCNICO N° 001707-2021-SERVIR-GPGSC, en cuanto a la **autonomía de responsabilidad** precisa lo siguiente:

2.11 Al respecto, es oportuno precisar que la regla de autonomía de responsabilidades se encuentra prevista en el artículo 264° del TUE de la LPAG, el mismo que en su numeral 264.1 establece expresamente lo siguiente: *"Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación."*

2.12 De la misma manera, el numeral 264.2 del referido artículo precisa que: *"Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario"*.

2.13 Ahora bien, el Reglamento General de la LSC también ha regulado la autonomía de responsabilidades (en el marco del régimen disciplinario de la LSC), precisando en el tercer párrafo de su artículo 91 que: *"(...) La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia"*.

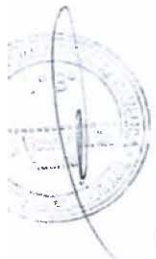
2.14 En virtud a lo expuesto, y en atención a la consulta a), se debe precisar que la responsabilidad administrativa - disciplinaria - es independiente a la responsabilidad penal y civil; por lo que, más allá de que un hecho se encuentre dilucidando en la vía penal o civil (derivada de una conducta de un/a servidor/a civil), no existe impedimento para que la entidad pública de oficio, ponga de conocimiento a su Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, sobre la presunta comisión de un hecho irregular, a fin de que sea derivada a la Secretaría Técnica del PAD para que evalúe si existen razones que motivan el inicio de un PAD por la comisión de faltas administrativas disciplinarias pasibles de sanción.

Es así que, habiendo revisado todo los actuados este despacho precisa que LA EXCEPCCIÓN DE LITISPENDENCIA solicitado por el recurrente PEDRO CURASMA MATAMOROS, es inatendible por todo lo expuesto en los párrafos precedentes.

### Pronunciamiento del órgano sancionador

1.31. Para el pronunciamiento del órgano instructor, como se ha mencionado, se pasa a realizar una valoración respecto de la responsabilidad del servidor, llegándose a las siguientes conclusiones:

Que, de acuerdo a la investigación realizada y lo descrito en la Resolución Directoral N° 313-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 10 de octubre de 2024. El servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS ha ingresado a la entidad valiéndose de un Certificado de Trabajo falso, ya que para ser designado en cargo de confianza como Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo adjuntó a su currículum vitae como experiencia laboral una copia del certificado de trabajo de haber laborado en la Empresa JEMA Servicios Generales E.I.R.L, como Gerente de Recursos Humanos, por lo que se ha constatado que dicho certificado de trabajo es falso, conforme a lo establecido en el numeral 2.11 del presente informe. Por consiguiente, ha ejercido la función pública bajo el influjo de documento falso.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG-SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024

Por lo que, la conducta de servidor **PEDRO CURASMA MATAMOROS**, en su condición de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, tipifica en el artículo 85° literal q) de la Ley N° 30057, Ley del 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: 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, es así que el servidor procesado ha transgredido los numerales 2, 4 y 5 de los Principios de la Función Pública.

### De la graduación de la sanción:

1.32. Que, habiendo quedado acreditada la comisión de la falta por parte del servidor 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 N° 30057 – Ley del Servicio Civil, 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, en la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por el servidor: **PEDRO CURASMA MATAMOROS**, así como los medios probatorios de cargo actuados del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor, 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 jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción*”<sup>9</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. Es así que, en el presente caso se acredita la grave afectación al bien jurídico protegido.
- b. **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** En el caso de autos, el servidor no ha pretendido ocultar la comisión de la infracción.

<sup>9</sup> Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 34 y 36.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

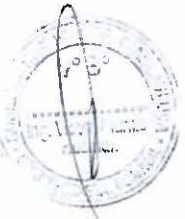
Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024

- c. El Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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 el servidor **PEDRO CURASMA MATAMOROS**, ejercía un cargo que ostentaba un nivel jerárquico superior y sus funciones eran especializados.
- d. **Las circunstancias en que se comete la infracción:** Las circunstancias en que se cometió la falta resultan ser gravosas 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:** El imputado no presenta dicha condición, tal como lo demuestra el Informe Escalonario N° 147-2024/GOB.REG.HVCA/ORAOGRH/AE, de fecha 08 de agosto de 2024, que obra en folios 90.
- h. **Naturaleza de la falta<sup>10</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 propiamente dicho. En el caso objeto de atención, la falta reviste gravedad, pues se causó 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

<sup>10</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.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

NRO. 997 -2024/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024

- que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando. Aplicando este criterio al caso sub Litis, el servidor no tiene condición de reiterante, como así tampoco posee méritos tal como se muestra en el Informe escalafonario N° 147-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 08 de agosto de 2024, que obra en folios 90.
- 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, el servidor ha obtenido un beneficio ilícito, ya que, ha ingresado a laborar bajo el influjo de un documento falso y ha percibido su salario, como Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a pesar de no cumplir perfil mínimo del puesto conforme se ha expuesto en los párrafos anteriores.
- l. **La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor<sup>11</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 a 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. Estando a los criterios argüidos se puede decir que el servidor PEDRO CURASMA MATAMOROS actuó dolosamente, al haber presentado un documento falso a efectos de ser designado en cargo de confianza.
- m. **Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito.<sup>12</sup>:** En el caso en concreto el servidor no



<sup>11</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 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 literal g) del numeral 3 del artículo 248° 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

<sup>12</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 TUO de la Ley N° 27444. — fundamento 86 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 937 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica, 10 DIC 2024.

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 sancionador**<sup>13</sup>: En el caso en concreto, el servidor no ha intentado subsanar, remediar o reparar el daño causado.

1.33. Habiendo ya determinado que hay mérito 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, que fueron desarrollados por el tribunal del servicio civil en la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2021-SERVIR/TSC:

- Verificar que no concorra 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 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.
- 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.

1.34. Por las consideraciones señaladas y estando a: que, **la falta reviste gravedad, el nivel jerárquico es superior, las funciones son especializadas**, no existe concurrencia de infractores, no tiene condición de reincidente, ni reiterante, no cuenta con deméritos, no existe falta continuada, el servidor no trató de ocultar la falta; **causó perjuicio a la entidad**, afectado las actividades de la entidad, **incurrió en la falta de manera dolosa**. Amerita se le aplique la sanción administrativa 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

<sup>13</sup> Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 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 N° 001-2021-SERVIR/TSC.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA



## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 997 -2024/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG.SANC.

Huancavelica,

10 DIC 2024.

Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902 y TUO de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, *se debe emitir el presente acto resolutivo;*

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1º.- IMPONER** al servidor **PEDRO CURASMA MATAMOROS**, su condición de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, - puesto que ejercía al momento de los hechos-, la sanción de **DESTITUCIÓN** y **accesoriamente la inhabilitación por cinco (5) años para el ejercicio del servicio civil**. Por haber incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, con remisión a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6° numeral 2, 4 y 5.

**ARTÍCULO 2º.- PRECISAR** que el servidor 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 y los Arts. 117°, 118° y 119°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO 3º.- PRECISAR** que la sanción de **DESTITUCIÓN** se deberá inscribir en el Registro Nacional de Sanciones Contra los Servidores Civiles, después de haber sido notificado al servidor civil<sup>14</sup>.

**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.**

GJCT/rbpy

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA  
GERENCIA GENERAL REGIONAL  
  
Ing. Victor Murillo Huamán  
GERENTE GENERAL REGIONAL

<sup>14</sup> DIRECTIVA QUE REGULA EL FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO NACIONAL DE SANCIONES CONTRA SERVIDORES CIVILES- RNSSC

6.4.3 (...)

Recibida la comunicación mencionada en el párrafo precedente, las sanciones se inscribirán en el plazo de dos (2) días hábiles.