



GOBIERNO REGIONAL
RUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909 -2025/GOB.REG.HVCA/GGR

Huancaavelica,

13 NOV 2025

VISTO: Informe de Precalificación N° 05-2025 GOB.REG.HVCA/STPAD, con Doc. Reg. N° 3583559, Exp. N° 2583003; Resolución Directoral N° 004 2025/GOB.REG.HVCA/ORA OGRH-ORG INST; Informe N° 987 2025/GOB.REG.HVCA/ORA OGRH-ORG.ISNT, con registro N° 3894712, Exp. N° 2758569; Expediente Administrativo N° 080 2024/GOB.REG.HVCA/STPAD, con un total de 275 folios;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 31° de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y el artículo único de la Ley N° 30305. Estando a que 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, señala "El libro I 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 11 de septiembre de 2011, 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 1.1. 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 11 de septiembre del 2011 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 11 de septiembre del 2011, 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: [Nombre] 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 septiembre de 2011, 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

Que, mediante Contrato Administrativo de Servicios N° 105-2019-ORA/CAS, de fecha 05 de junio de 2019, se contrata a la Sra. YESSICA RAMOS PALOMINO, a fin de que ocupe el puesto de "Técnico



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909 -2025/GOB.REG.HVCA/CCR
Huancavelica, 13 NOV 2025

Administrativo" para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos / Área de Registro y Control. Contrato que adquirió la condición de plazo indeterminado con la vigencia de la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regimenes laborales en el sector público.

Que, como parte de las actuaciones de fiscalización posterior el Gobierno Regional de Huancavelica, mediante el Oficio Nº 1141-2023/GOB.REG.HVCA/ORO OGRH, de fecha 28 de diciembre de 2023, solicita a la directora de la Red de Salud de Huancavelica, confirme la veracidad y autenticidad del certificado de trabajo, de fecha enero de 2018, que la servidora Jessica Ramos Palomino presentó al Gobierno Regional de Huancavelica, a fin de acceder a un puesto de trabajo. Cabe precisar que, dicho documento, certifica que la servidora prestó servicios como apoyo administrativo en el programa presupuestal de emergencias y desastres, en la Red de Salud de Huancavelica, desde el 01 de enero de hasta el 31 de diciembre de 2017, dicho certificado de trabajo se encuentra suscrito por el Sr. Edison Quispe Lizana, en su condición de responsable de la Unidad de Emergencia y Desastres; y por el Sr. José Soldevilla Ramos, en su condición de Jefe de la Oficina de Gestión de Servicios y Asistencia Integral de Salud.

Que, en respuesta al documento descrito en el párrafo precedente, el responsable del área de control de asistencia de la Red de Salud de Huancavelica, mediante Informe Nº 001-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-RSH/OA URH/DI/SC, de fecha 11 de enero de 2024, informa que, la Señora YESSICA RAMOS PALOMINO, no tuvo vínculo laboral por ninguna de estas modalidades: contrato D.L. 157 y Contrato D.L. 276. Asimismo, señala que, cabe mencionar que, si la señora en mención haya laborado como personal tercero se tendría que solicitar al Área de Logística.

Que, mediante el Informe Nº 12-2021-GOB.REG.HVCA/DIRESA/RSHVCA/UA, de fecha 21 de enero de 2021, el jefe de Unidad de Abastecimiento, comunica al jefe de la Unidad de Administración, que la Sra. Yessica Ramos Palomino, durante el año 2017, no laboró por la modalidad de terceros, en la UE 406 Red de Salud Huancavelica. Esta información es emitida luego de verificar el Sistema Integrado de Gestión Administrativa SIGA.

Que, mediante el Informe Nº 001-2024/GOB.REG.HVCA/GRDS-DIRESA-RSHVCA/OGSAID-UGSyGC, de fecha 09 de enero de 2024, el responsable de gestión de calidad - M.C.J. José Soldevilla Ramos, informa que, "desconozco sobre el documento que me remitieron (certificado de trabajo 2018), tampoco laboré como jefe de la Oficina de Gestión de Servicios y Atención Integral el 2017-2018. Los documentos detallados en el párrafo precedente fueron remitidos al director regional de la Oficina de Administración, del Gobierno Regional de Huancavelica, mediante el Informe Nº 001-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-RSHVCA, de fecha 28 de enero de 2021.

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

Que, de acuerdo a la investigación realizada y lo descrito en la se tiene las normas transgredidas y las faltas que se imputan la servidora civil en el presente procedimiento, es de la siguiente manera:

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.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909 -2025/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica,

13 NOV 2025

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 21) del artículo 70 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. (...)

La Sra. YESSICA RAMOS PALOMINO, 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.

Seguidamente se fundamentará el modo en que la servidora vulneró dichos principios.

Que, 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." "Una empleada probo o empleado probo es quien actúa con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta funcional," para efectos del caso en atención, debemos señalar que, la servidora al haber ingresado y ejercido la función pública mediante el in flujo de documentación falsa contravino el citado principio, pues no actuó con rectitud, honradez y honestidad.

Que, 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, señaló:



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

N^{RO}. 909-2025/GOB.REG-HVCA/GGR
Huancaavelica, 13 NOV 2025

“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 aptitud técnica y moral para el ejercicio del cargo Técnico Administrativo para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos / Área de Registro y Control, puesto que, usó documento falso para el ingreso a la función pública, asimismo, falseó su experiencia laboral, tal como se demuestra con el Informe N° 005-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-RSH/OA-URI/DESC.

Que, 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 curricula.” en caso en cuestión, la vulneración de este principio se materializa, en que el currículum de la servidora contiene una documentación falsa, y por influjo de ella ejerció la función pública en el cargo de Técnico Administrativo para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos / Área de Registro y Control.

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, se concluye que, la conducta de la servidora YESSICA RAMOS PALOMINO 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 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, 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° 27411, 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.

Que, de otro lado, la Resolución de Sala Plena N° 006 2020-SERVIR /TSC, de observancia obligatoria en su fundamento I) 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 I) 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,





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909 -2025/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica, 13 NOV 2025

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 19 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 100º 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.

Que, estando a lo notado en los párrafos anteriores, se colige que, la conducta de la servidora YESSICA RAMOS PALOMINO, 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 estas normas es, al ejercer la función pública mediante el influjo de documento falso, es decir desde la suscripción del contrato, esto es el Contrato Administrativos de Servicio 105 2019 ORA/CAS, de fecha 05 de junio de 2019. La condición de servidora pública, 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 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".

Que, 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 se contravino estos principios, se encuentran fundamentados en el capítulo dedicado a la norma jurídica presuntamente vulnerada, de este documento.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. . 909-2025/GOB.REG-HVCA/GGR
Huancaavelica, 13 NOV 2025

Del mismo modo, lo expresado está en concordancia a lo fundamentado por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena Nº 007 2020/TSC SERVIR, que en su fundamento 13 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 85º de la Ley Nº 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley Nº 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.

Que, 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 la servidora ejercido la función pública bajo el influjo de documento falso, contravino los citados principios.

Que, por el principio de causalidad, se deberá determinar si la presunta conducta infractora de la servidora se produjo por acción u omisión. Del mismo modo, por el principio de culpabilidad se deberá determinar el elemento subjetivo de la presunta conducta infractora, es decir si se produjo de manera dolosa o culposa. La servidora incurrió en la falta, por acción.

Que, 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". 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 influjo de documento falso. La falta se consumará desde la extinción del vínculo laboral, consecuentemente desde este momento se computa el plazo de prescripción para el inicio de PAID.

Que, el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27111, otorga tratamiento normativo a lo sostenido en el párrafo precedente. Norma que en su artículo 252, numeral 25.2 primer párrafo, señala:

252.2 El cómputo del plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cesó en el caso de las infracciones permanentes. (negrita y subrayado agregado)

Que, en esa misma línea la Resolución de Sala Plena Nº 007 2020 SERVIR/TSC., en su fundamento 39 y 10, dice.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº: 9092025/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica,

13 NOV 2025

39. En lo que respecta a la conducta referida al ejercicio de la función pública a sabiendas, bajo el influjo y/o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, se advierte que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica.

40. En la misma línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha manifestado en el Informe Técnico N° 835-2019-SERVIR/GPGSC que, "en el escenario en que la entidad imputase a un determinado servidor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción de contrato), en ese contexto, (...) nos encontraríamos ante una falta permanente dado que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad".

Que, ahora bien, en aplicación del principio de culpabilidad, podemos afirmar que la falta se cometió 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 que la servidora, al ingresar y ejercer la función pública, esto mediante el Contrato Administrativo de Servicios N° 105 2019-ORA/CAS, lo hace a sabiendas y de manera voluntaria bajo el influjo de documento falso. El certificado de trabajo de fecha enero 2018, presuntamente emitida por la Red de Salud de Huancavelica, fue presentada voluntariamente para acceder al cargo de Técnico Administrativo para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos / Área de Registro y Control.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

SOBRE EL OTORGAMIENTO DEL INFORME ORAL.

El informe de órgano instructor fue notificado a la servidora procesada con fecha 11 de noviembre de 2025, en consecuencia, la servidora con fecha 15 de septiembre de 2025, solicitó realizar informe oral. En mérito a dicha solicitud se programó el informe oral para el día 28 de octubre de 2025, a horas 9:00 A. La servidora oralizó sus alegatos de la siguiente manera:

Solicitó al Señor Gerente General Regional, en su calidad de órgano instructor que, al momento de graduar la sanción deberá valorar que, es madre de dos menores de edad, quienes dependen económicamente de ella, para acreditar lo señalado la servidora presenta constancia de estudios de su menor hija de 17 años de edad, de igual manera expresa que, la referida menor hija sufre de una enfermedad que requiere tratamiento permanente, con fines de acreditar lo manifestado presenta un informe médico y otros documentos, que lo acreditan, de igual manera dice que, el padre de la referida menor no cumple con acudir con las pensiones alimenticias, para acreditar lo mencionado adjunta un reporte de la cuenta corriente de depósitos de la pensión de alimentos, y copia del acta de conciliación de la pensión de alimentos. Asimismo, menciona que, tiene una hija de 1 años y tres meses, que también depende económicamente de ella.

Asimismo, la servidora expresa que, ella actualmente padece de artritis en las dos rodillas, como consecuencia de ello, requiere tratamiento médico mensual, y debe ser inyectada con ácido hialurónico cada año.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909 -2025/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica,

13 NOV 2025

La servidora también señala que, reconoce la infracción en que incurrió y, asume las consecuencias de la misma, y también menciona que, a la fecha no labora en esta entidad, habiendo renunciado al puesto que desempeñaba en esta entidad, para ello presenta la resolución con el cual se acepta su renuncia. De la misma forma, la servidora alega que, actualmente tiene un préstamo en el banco.

Ante la pregunta del órgano instructor si actualmente trabaja en alguna entidad? la servidora respondió que no, e indica que, espera reinsertarse laboralmente pronto.

Finalmente alega que, por estos hechos solicita al órgano sancionador que se le imponga la sanción de tres meses.

Añade que, al imponérsele la sanción que el órgano instructor propone se estaría perjudicando que pueda cubrir las necesidades básicas de sus menores hijos, y la reinsertión laboral que ella busca.

DE LOS DESCARGOS:

La servidora YESSICA RAMOS PALOMINO, fue notificada con la Resolución Directoral Nº 001 2025/GOB.REG.HVCA/ORA OGRH.ORG.INST, y sus actuados personalmente, mediante la cédula de notificación 12 2025/GOB.REG.HVCA/OGRH STPAD, con fecha 12 de febrero de 2025. En consecuencia, la notificación se produjo conforme lo establece el artículo 20º de la Ley 27444. Por lo que, se debe resolver conforme a Ley. El servidor formuló su descargo con fecha 28 de febrero de 2025. El descargo fue presentado dentro de plazo.

Este órgano sancionador procederá pronunciarse, a valorar y actuar el descargo presentado por la servidora. En principio se debe tener en cuenta que, la servidora goza del derecho constitucional a la presunción de inocencia. El mismo que en el ámbito administrativo sancionador se encuentra recogido bajo la denominación de principio de presunción de licitud.

Como ya se señaló en el capítulo precedente, la servidora presentó su descargo dentro del plazo legalmente previsto, por lo que no existe inconveniente para su admisión. La servidora en su descargo señala fundamentalmente lo siguiente:

- Que, reconoce libre y voluntariamente la infracción en que incurrió y asume la responsabilidad que implique la misma. Por esta razón, solicita la atenuación de la sanción a imponérsele.
- De la misma forma, solicita que se atenúe la sanción, por haber subsanado los efectos de la infracción. Subsanción que se habría producido con la renuncia de la servidora al puesto que veía ocupando en el Gobierno Regional. Pretensión que se ampara el artículo 103 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057.
- Solicita que se atenúe la sanción en aplicación del principio de interés superior del niño. Para ello acredita que es madre de sus dos menores hijos, Catalina Leilany Lucas Ramos y, Luz Alamari Guerra Ramos.

Con fecha 03 de marzo de 2025, la servidora, presentó un escrito denominado "amplio descargo", donde hace mención de lo siguiente:

- Que con fecha 01 de octubre de 2024, suscribió el acta de principio de oportunidad, con la fiscalía penal corporativa de Huancavelica, en la misma que se comprometió pagar la suma de S/. 5,000.00 soles, monto que a la fecha fue abonada. Para evidenciar ello adjunta dos comprobantes de pago, por el monto de S/. 500.00 y S/. 2,500.00.

Con fecha 11 de agosto de 2025, la investigada presenta un escrito, acreditando que su menor hija Guerra Ramos Luz Adamarly viene sufriendo, de una enfermedad. Tratamiento del cual





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909-2025/GOB.REG-HVCA/GOB
Huancavelica, 13 NOV 2025

corre con los gastos. Como así también, menciona que su menor hija a la actualidad viene cursando estudios en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Huancavelica, la cerra de enfermería técnica. Requiere que, todos estos hechos se valoren al momento de graduar la sanción.

Valoración del descargo e informe oral.

Sobre la atenuación de la responsabilidad administrativa por reconocimiento de la falta.

La servidora en su descargo que formuló con fecha 27 de febrero de 2025, reconoció por escrito y de manera expresa, la responsabilidad administrativa por la falta que se le imputa. Como así también, expresa que asume la responsabilidad por la infracción que se le imputa implica. Lo cual fue ratificado en su informe oral.

La servidora, argumenta que, al momento de graduar la sanción se deberá atenuar la sanción administrativa. Esto por reconocimiento de la responsabilidad administrativa.

De acuerdo al artículo 257, numeral 2, literal a) de la Ley 27444, Ley de procedimiento administrativo. El reconocimiento de la responsabilidad administrativa es causal de atenuación de la responsabilidad administrativa. Veamos la redacción de dicha norma:

Artículo 257. Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones

(...)

2. Constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito. En los casos en que la sanción aplicable sea una multa esta se reduce hasta un monto no menor de la mitad de su importe.

Este artículo fue objeto de interpretación por la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, en la Resolución de Sala Plena Nº 002 2021-SERVIR/TSC. El mismo que en sus fundamentos 53 y 54 apunta:

53. Ahora bien, el reconocimiento de responsabilidad, de forma expresa y por escrito, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, ha sido recogido como atenuante de responsabilidad por la comisión de infracciones en el literal a) del artículo 257º del TUO de la Ley Nº 27444. Asimismo, se advierte que esta figura no ha sido recogida como atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057.

54. Sin embargo, conforme lo expuesto en el numeral 16 del presente documento, resulta posible que las entidades evalúen al momento de graduar la sanción, la configuración de este eximente de responsabilidad, en la medida que las disposiciones del TUO de la Ley Nº 27444 resultan aplicables supletoriamente al régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, en los aspectos que no sean regulados por esta última.

Ahora bien, se debe precisar que, la sola verificación del reconocimiento de la responsabilidad administrativa, no implica que automáticamente se debe aplicar esta eximente, siendo necesario se evalúe si concurren los requisitos o presupuestos para su aplicación. La Resolución de Sala Plena Nº 002-2021-SERVIR/TSC, en su fundamento 55 y 56 al respecto dice:





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909-2025/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica, 13 NOV 2025

55. Por otro lado, este Tribunal advierte que en su jurisprudencia se admite la aplicación del reconocimiento de responsabilidad como atenuante en regímenes disciplinarios especiales de forma supletoria y siempre que se verifique la concurrencia de todos los elementos que lo configuran.

56. En ese sentido, no resulta suficiente plantear el reconocimiento como atenuante de responsabilidad en forma escrita, sino que se precisa formular, indubitablemente, el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora.

De la misma forma, en la Resolución Nº 002566 2019 SERVIR/TSC Segunda Sala, se hace las siguientes presiones:

10. Al respecto, se tiene que luego de iniciado el procedimiento administrativo sancionador, la impugnante presentó sus descargos en el que señala que en mérito a las recargadas labores a su cargo y no contar con un apoyo habría omitido reportar los consolidados de asistencia del personal a su cargo, pero que a la fecha su despacho viene cumpliendo con los reportes de asistencia de su personal.

11. Al respecto, se tiene que la impugnante no ha señalado de forma expresa en su descargo su responsabilidad, siendo que sólo ha alegado que no tenía apoyo, y que en mérito a sus recargadas labores no habría podido cumplir con remitir sus consolidados de asistencia de su personal, mas no señala de manera categórica que efectivamente ha incumplido con comunicar dentro de los cinco días del mes siguiente las inasistencias de su personal, tal como lo señala el numeral 4 del Título II de la Resolución Ministerial Nº 571-94-FD, que aprueba el "Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal del Ministerio de Educación".

12. Asimismo, de la respectiva revisión del expediente administrativo, se tiene que en el mismo no obra ningún reconocimiento expreso por parte de la impugnante en mérito a la conducta infractora, solo se tiene el planteamiento de la atenuante como tal, sin el respectivo reconocimiento de la responsabilidad por escrito.

13. Por lo que, este Colegiado considera que la impugnante no ha reconocido su responsabilidad de manera expresa por escrito, por lo que desestima el atenuante planteado por la impugnante.

De las citas realizadas, se puede extraer que, los presupuestos para la aplicación de esta atenuante son dos: i) el reconocimiento escrito de la responsabilidad administrativa, ii) el reconocimiento debe ser de forma indubitable, es decir de manera expresa clara y precisa. Una vez verificado los presupuestos, corresponde contrastar si los mismos concurren en el caso en concreto.

Reconocimiento por escrito de la responsabilidad administrativa: La infractora reconoció por escrito su responsabilidad administrativa, tal como consta en su descargo de fecha 27 de febrero de 2025. Documento en el que escribe:

"Mediante el presente reconozco voluntariamente la infracción en que incurri y asumo la responsabilidad que implique la misma."

El reconocimiento expreso de la responsabilidad administrativa: la responsabilidad fue reconocida de manera expresa, libre de ambigüedades por la infractora. Tal como se muestra en el párrafo precedente.

Una vez verificado los presupuestos, este órgano sancionador considera que, se debe atenuar la sanción administrativa contra la servidora. El reconocimiento expreso y por escrito de la





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAMELICA

Resolución Gerencial General Regional

N^{RO.} 909-2025/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica,

13 NOV. 2025

responsabilidad administrativa es causal de atenuación de la sanción. ~~Circunstancia~~ que se deberá considerar al momento de graduar la sanción.

El interés superior del niño como criterio de graduación de la sanción

El interés superior del niño, es un principio que se aplica a todas las expresiones del derecho. Consecuentemente, el derecho administrativo sancionador no se encuentra exento de ello. El Tribunal Constitucional en el Exp. N° 0166) 2011 PIIC/TC Ica, en cuanto al mismo explicó:

El principio del interés superior del niño se caracteriza por irradiar sus efectos de manera transversal. Así, el deber de considerar sus alcances, cada vez que se adopten decisiones que los tengan como destinatarios, comprende a toda institución privada o pública, esto es, al Congreso de la República, órganos de la administración pública y tribunales de justicia. Y exige de cualquiera de estos una actuación "garantista", de acuerdo con la cual cualquier decisión que involucre a un menor deba adoptarse considerando al menor como un sujeto de derecho al que es preciso garantizar la satisfacción integral de sus derechos.

En el caso objeto de deliberación, se observa que existirá una afectación indirecta a las menores hijas de la investigada. Como demostró, actualmente tiene bajo su custodia a dos menores de edad, Luz Adamary Guerra Ramos y Catalina Leilany Lucas Ramos.

Entonces, se debe valorar que la sanción que se imponga a la infractora, afectará a sus menores hijas. Detalle que deberá ser valorado al momento de graduar la sanción.

El principio de interés superior del niño, tiene categoría constitucional, tal es así que la Constitución Política del Perú en su artículo 1, expresa:

La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad.

La forma del matrimonio y las causas de separación y de disolución son reguladas por la ley

De la misma forma, el Código del Niño y Adolescentes- Ley 27337, en su artículo IX, instituye:

Artículo IX.- Interés superior del niño y del adolescente

En toda medida concerniente al niño y al adolescente que adopte el Estado a través de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, del Ministerio Público, los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y sus demás instituciones, así como en la acción de la sociedad, se considerará el Principio del Interés Superior del Niño y del Adolescente y el respeto a sus derechos.

Por su parte la Convención Sobre los Derechos del Niño, enuncia:

Artículo 3 1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

Como se podrá advertir, en toda decisión que adopte las instituciones públicas y que incidan en los derechos de los niños y adolescentes, se resolverá teniendo en consideración el interés superior del niño. Esto por mandato constitucional y convencional.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional
N^{RO.} 909-2025/GOB.REG-HVCA/GGR
Huancaavelica, 13 NOV 2025

Ahora bien, en el caso objeto de resolución, al momento de graduar la sanción se deberá tener en cuenta esta circunstancia.

Sobre la subsanación voluntaria de las consecuencias de la infracción

El artículo 103, del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, preceptúa lo siguiente.

Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable

Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:

(...)

c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley. 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 puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado.

Este artículo fue objeto de interpretación, por la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil en la resolución de Sala Plena N° 002-2021 SERVIR/TSC, al respecto indicó:

48. 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"²³ 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 Perú²⁴. 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.

Asimismo, para la configuración de la atenuante recogida en el último párrafo del artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil resulta importante que la Entidad constate la concurrencia de los siguientes elementos:

Un elemento temporal: La subsanación del acto imputado debe realizarse antes de la notificación del acto de instauración del procedimiento administrativo disciplinario, las acciones realizadas luego de iniciado el citado procedimiento no se considera como atenuante.

Un elemento de fondo: La subsanación de la conducta infractora debe ser espontánea, sin que medie mandato alguno de la autoridad, no será voluntaria si existiera un requerimiento o medida coercitiva dirigida al servidor, debe verificarse que el servidor advirtió de manera anticipada su error u omisión.

Antes de evaluar los presupuestos de esta eximente, se debe proceder a evaluar, si esta eximente concurre en el presente caso. Existen infracciones con consecuencias insubsanables, como por ejemplo como ocurre en este caso, el ingreso a la función pública mediante el influjo de documento falso, resulta insubsanable por la naturaleza misma de la infracción.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909-2025/GOB.REG-HVCA/CCR
Huancavelica, 13 NOV 2025

En cuanto al mismo la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil en la resolución de Sala Plena Nº 002-2021 SERVIR/TSC, expresó:

50. 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 infractora²⁷, es decir, cuando la lesión al interés tutelado se vuelve irreparable por cualquier otra acción que realice el servidor civil.

51. Al respecto debe tomarse en cuenta lo señalado por Morón Urbina que indica: "Toda infracción es jurídicamente subsanable, lo que impide o dificulta su subsanabilidad es la posibilidad o no de revertir los efectos dañosos producidos".

52. Así, por ejemplo, aquel servidor que en calidad de chofer realiza una maniobra imprudente ocasionando daños al vehículo que le asignó la entidad; sin embargo, de manera previa al inicio del procedimiento, asume los gastos de reparación del vehículo, en dicho supuesto se configura la subsanación voluntaria como atenuante de su responsabilidad. De otro lado, el servidor encargado de la oficina de almacén, que de manera negligente omite verificar la fecha de vencimiento de los medicamentos ingresados, los cuales son distribuidos y finalmente consumidos por los pacientes, en tal caso no hay posibilidad de remediar dicho actuar negligente puesto que la afectación a la salud se consuma irremediamente.

Subsanar los efectos de la falta, implica que, el bien jurídico protegido vuelva al estado anterior a la comisión de la falta. Existen infracciones con efectos insubsanables, como es en este caso.

La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021 SERVIR/TSC, en cuanto a esta eximente expuso lo siguiente:

De igual modo, en el artículo 103º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.

Al respecto, Mori Torres sostiene que existen infracciones que por su propia naturaleza no son subsanables; a diferencia de ello, existen otras infracciones que, incluso siendo conductas omisivas, sí son posibles de ser subsanadas porque es posible corregir la conducta infractora y realizar el acto debido. En efecto, por ejemplo, si un servidor ocasiona daños materiales a un bien de la entidad, de manera previa al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, podría reponer el bien con las mismas características, supuesto en el cual cabría aplicar la subsanación voluntaria como una atenuante. Sin embargo, si por





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909-2025/GOB.REG.HVCA/GGR
Huancavelica, 13 NOV 2025

ejemplo se produce el vencimiento de un plazo perentorio legalmente establecido, no hay forma de remediar o reparar dicho acto puesto que el vencimiento ya operó de forma irremediable, supuesto en el cual no cabe subsanación alguna.

Este órgano sancionador considera que, en el presente caso, los efectos de la falta son insubsanables. Si bien es cierto la infractora renunció al puesto que venía ejerciendo, empero este hecho no implica subsanar los efectos de la falta. No repara la lesión al bien jurídico, por lo que, esta atenuante alegada por servidora no es aplicable al caso en análisis.

PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO SANCIONADOR

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, este órgano sancionador llega a la conclusión que, la conducta de la servidora, tipifica en el artículo 85 literal q) Ley Nº 30057, Ley de Servicio Civil, con remisión a la Ley 2/815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6, numeral 2, 4 y 6.

Está probado que, la servidora YESSICA RAMOS PALOMINO, ingresó a laborar por influjo de documento falso a la entidad. Hecho que se demuestra con los siguientes documentos:

- Mediante el Oficio Nº 11-11-2023/GOB.REG.HVCA/OR.A-OGRH, de fecha 28 de diciembre de 2023, se solicita a la Directora de la Red de Salud de Huancavelica, confirme la veracidad y autenticidad del certificado de trabajo, de fecha enero de 2018, que la servidora Jessica Ramos Palomino presentó al Gobierno Regional de Huancavelica, a fin de acceder a un puesto de trabajo. Cabe precisar que, dicho documento, certifica que la servidora prestó servicios como apoyo administrativo en el programa presupuestal de emergencias y desastres, en la Red de Salud de Huancavelica, desde el 01 de enero de hasta el 31 de diciembre de 2017, dicho certificado de trabajo se encuentra suscrito por el Sr. Edison Quispe Lizana, en su condición de responsable de la Unidad de Emergencia y Desastres; y por el Sr. José Soldevilla Ramos, en su condición de Jefe de la Oficina de Gestión de Servicios y Asistencia Integral de Salud.
- En respuesta al documento descrito en el párrafo precedente, el responsable del área de control de asistencia de la Red de Salud de Huancavelica, mediante Informe Nº 005-2024/GOB.REG.HVCA/DIRESA-RSH/O.A.URU/DESC, de fecha 11 de enero de 2024, informa que, la Señora YESSICA RAMOS PALOMINO, no tuvo vínculo laboral por ninguna de estas modalidades: contrato D.L. 157 y Contrato D.L. 276. Asimismo, señala que, cabe mencionar que, si la señora en mención haya laborado como personal tercero se tendría que solicitar al Área de Logística.
- Mediante el Informe Nº 12-2024-GOB.REG.HVCA/DIRESA/RSHVCA/UA, de fecha 24 de enero de 2024, el jefe de Unidad de Abastecimiento, comunica al jefe de la Unidad de Administración, que la Sra. Yessica Ramos Palomino, durante el año 2017, no laboró por la modalidad de terceros, en la UE 106 Red de Salud Huancavelica. Esta información es emitida luego de verificar el Sistema Integrado de Gestión Administrativa SIGA.
- Mediante el Informe Nº 001-2024/GOB.REG.HVCA/GRDS-DIRESA-RSHVCA/OGSAID-UCSYGC, de fecha 09 de enero de 2024, el responsable de gestión de calidad - MCI, José Soldevilla Ramos, informa que, "desconozco sobre el documento que



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909-2025/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica,

13 NOV 2025

me remitieron (certificado de trabajo 2018), tampoco labore como Jefe de la Oficina de Gestión de Servicios y Atención Integral el 2017/2018.

Con los hechos reseñados en los párrafos precedentes, se encuentra demostrado que la servidora incurrió en la infracción que se le imputa. Dicho de otra forma, está plenamente probado la responsabilidad de la infractora.

Que, la imposición de la sanción, debe considerar la magnitud de la falta incurrida por los infractores, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora. 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 Nº 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 de la servidora civil incurso en el presente procedimiento, corresponde hacer la determinación de la respectiva sanción aplicable, en mérito 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 Nº 30057, en su artículo 87º, 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 YESSICA RAMOS PALOMINO, 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. 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." 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 el expediente administrativo.

¹ Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 34 y 36.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909 -2025/GOB.REG-HUCA/GGR/2025
Huancaavelica, 13 NOV 2025

- 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 Nº 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 incurra 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 caso concreto, se debe señalar que la servidora YESSICA RAMOS PALOMINO, ejercía un cargo que no ostentaba ningún nivel jerárquico de mando, pues ejercía la función de Técnico Administrativo para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos / Área de Registro y Control.

- 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. La investigada no presenta dicha condición, tal como lo demuestra el Informe escalafonario Nº 029-2025/GOB.REG-HUCA/ORA OGRH/AE., de fecha 15 de febrero 2025
- h. Naturaleza de la falta:
De acuerdo al fundamento 76 de la Resolución de Sala Plena Nº 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 leve gravedad, pues el perjuicio causado al interés general no reviste mayor gravedad.
- i. Antecedes del servidor.
De acuerdo al fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena Nº 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

² La ley de Ley del Servicio Civil Ley Nº 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 Nº 001-2021 SERVIR/TSC, este criterio debe ser valorado al momento de graduar la sanción.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

NRO. 909 -2025/GOB.REG.HVCA/GGR
Huancaavelica, 13 NOV 2025

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 tampoco posee méritos y deméritos de otra naturaleza, tal como se puede evidenciar del Informe escalafonario N° 029 2025/GOB.REG.HVCA/ORA OGRH/AE., 13 de febrero de 2025.

- 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, la servidora si obtuvo beneficio ilícito para sí. Esto es, el ingreso a la función pública como consecuencia del uso de documento falso
- l. La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor:
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.³ En el presente caso la servidora reconoció la comisión de la falta, por escrito y de manera expresa.
- 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

³ 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 267° del TUII 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 268° del TUII 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.

⁴ 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 267° del TUII 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
NRO. 909 -2025/GOB.REG-HV/CA/CGG
Huancavelica, 13 NOV 2025

sancionador: En el caso en atención la servidora no subsanó los efectos de la falta. Es de precisar, que en el hecho en análisis la naturaleza de la infracción no permite que se subsane los efectos de esta

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

- 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 101 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.

Por las consideraciones señaladas y estando a: que la falta reviste gravedad, el nivel jerárquico es segundo orden, la infractora al momento de la comisión de los hechos no tenía poder de mando frente a otros servidores, 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 a la entidad, afectado las actividades de la entidad; incurrió en la falta de manera dolosa, es decir, hubo intención al momento de su comisión; obtuvo beneficio ilícito, reconoció la comisión de la falta. En consecuencia, amerita se le imponga la sanción de suspensión sin goce de remuneración por el término (ciento ochenta) 180 días.

El órgano instructor en el informe de órgano instructor - Informe N° 987/2025/GOB.REG.HV/CA/ORA OGRIT.ORG.INS'C, de fecha 08 de septiembre de 2025, propuso la sanción de 210 días, propuesta del cual este órgano sancionador se desvincula.

La variación de la propuesta de sanción resulta posible. *Esto, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02 2015-SERVIR/GPG/SC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.*⁶

⁵ Artículo 103. Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil OFICINA SUPLENTE N° 040 2014 INCA. 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/ISC.

⁶ INFORME TÉCNICO N° 18913-2018-SERVIR/GPG/SC, fundamento 14.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 909-2025/GOB.REG-HVCA/GGR
Huancavelica, 13 NOV 2025

Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de P-AD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador.

Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructora, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del P-AD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040 2014 PCM⁸

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- IMPONER a la servidora civil YESSICA RAMOS PALOMINO, en su condición de Técnico Administrativo para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos / Área de Registro y Control, puesto que ejercía en el momento de la comisión de los hechos, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por ciento ochenta (180) días. Por haber incurrido en la falta tipificada en el artículo 85 literal q)⁹ de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, con remisión a Ley 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6, numerales 2, 4 y 6.

ARTÍCULO 2°.- PRECISAR que la servidora civil una vez notificada 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. 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.

⁷ INFORME TÉCNICO N° 1996 2019 SERVIR/GPGSC, fundamento 15.

⁸ INFORME TÉCNICO N° 1996 2019 SERVIR/GPGSC, fundamento 16.

⁹ 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.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 924-2025/GOB.REG-HVCA/GGR
Huancavelica, 13 NOV 2025

ARTICULO 3º.- PRECISAR que la sanción de suspensión se deberá inscribir en el Registro al día siguiente de haber sido notificado al servidor civil¹⁰, puesto que la interposición de los recursos impugnatorios no suspende la ejecución de la sanción¹¹.

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

REGISTRESE, COMUNIQUESE, EJECUTESE Y ARCHIVASE.



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Ing. Grober Enrique Flores Barrera
GERENTE GENERAL REGIONAL

GJC/ger

¹⁰ Directiva que Aprueba los Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido- RNSDD

5.4.1.- Plazo para inscribir sanciones derivadas de procedimientos por responsabilidad administrativa disciplinaria

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

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

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

¹¹ Directiva N° 02-2015- SERVIR/CPCSC, artículo 18 numeral 4.