



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR

Huancavelica,

19 FEB 2026

VISTO: Informe de Precalificación Nº 04-2025-GOB.REG.HVCA/STPAD, con Doc. Reg. Nº 3580255, Exp. Nº 2572422; Resolución Directoral Nº 005-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST; Informe Nº 066-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.ISNT, con registro Nº 4100057, Exp. Nº 2661581; Expediente Administrativo Nº 287-2023/GOB.REG.HVCA/STPAD, con un total de 136 folios;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191º de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 31º de la Ley Nº 27783, Ley de Bases de la Descentralización; el artículo 2º de la Ley Nº 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y el artículo único de la Ley Nº 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 Nº 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 Nº 30057 así como las de su Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por las entidades (D.L 276, D.L 728, CAS, PAC, FAG y UNOPS), ello concordante con el numeral 4.1. de la Directiva Nº 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil"; siendo así, en el presente caso los hechos se cometieron después del 14 de setiembre del 2014 que señala lo siguiente: "La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos D.L 276, D.L 728, CAS, PAC, FAG y UNOPS y en la Ley Nº 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento"; y el punto 6.3 señala lo siguiente: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley Nº 30057 y su Reglamento";*

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por el servidor : **RAOMIR CONDORI LEON**, se ha producido durante la vigencia del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, que señala que los procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley Nº 30057 y su Reglamento General;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, mediante Contrato Administrativo de Servicios Nº 009-2022-ORA/CAS, de fecha 14 de setiembre de 2022, se contrata al Sr. **RAOMIR CONDORI LEÓN**, en su condición de chofer para la Vice

101





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAMELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR

Huancavelica,

19 FEB 2026

Gobernación del Gobierno Regional de Huancavelica, 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 regímenes laborales en el sector público. El servidor hasta la actualidad ejerciendo el puesto.



Que, mediante Oficio 346-2023/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 08 de junio de 2023, el Gerente General Regional, del Gobierno Regional de Huancavelica solicita al Sub Gerente de Geotécnica Peruana -S.R. Ltda., copia de contrato, conformidad de servicio y boleta de pago del Sr. **RAOMIR CONDORI LEON**, quien ocupó el cargo de chofer en la empresa que dirige, desde el 04 de enero de 2010 hasta 31 de diciembre de 2010. El requerimiento de información se efectúa en mérito al certificado de trabajo que el servidor **RAOMIR CONDORI LEON** adjuntó en su hoja de vida para acceder al puesto de Chofer de Vice Gobernación, el cual certifica que laboró desde el 04 de enero de 2010 al 13 de diciembre de 2010, en la citada empresa.

Que, en respuesta al documento descrito en el párrafo precedente, el Gerente Recursos Humanos, de la empresa Geotecnia Peruana S.R.L, comunica al Gobierno Regional de Huancavelica, que el "Sr. **RAOMIR CONDORI LEÓN** no ha laborado en mi representada, en ningún puesto de trabajo en ningún periodo."

Que, mediante Informe Técnico Legal N° 110-2023-ORH-FRQC, de fecha 04 de noviembre de 2023, se señala que, el contrato de CAS indeterminado del Sr. Raomir Condori León, debe ser declarado nulo ya que este se subsume en los supuestos de falsedad documentaria e inexacta y daña al interés público, pues de la verificación de documentación se ha encontrado que dicho servidor ha presentado documentado documentación falsa o inexacta.

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 Resolución Directoral N° 005-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRI.ORG. INST', se tiene las normas trasgredidas y las faltas que se imputan al servidor civil en el presente procedimiento, es de la siguiente manera:

Que, en principio es necesario apuntar que, uno de los principios por el cual se rige la potestad disciplinaria del estado, es el principio de legalidad¹, 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 constitucional². 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

¹ 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.

² 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.

101.



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG-HVCA/ GGR

Huancavelica,

19 FEB 2026

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 Tipicidad³. Como bien señala el tribunal constitucional. *No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2º de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168º de la Constitución. (...)*⁴

El Sr. RAOMIR CONDORI LEÓN, contravino las siguientes disposiciones normativas:

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

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

2. Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

4. Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

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

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

- **Respecto a la vulneración del principio de probidad:** "La Ley Nº 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."⁵ "Una empleada proba o

³ 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.

⁴ Expediente Nº 2050-2002-AA/TC, FUNDAMENTO 9.

⁵ Fundamento 24 de Resolución de sala plena Nº 007-2020-SERVIR/TSC.

101



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101-2026/GOB.REG-HVCA/GGR
Huancavelica, 19 FEB 2026

empleado probo es quien actúa con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta funcional,”⁶ para efectos del caso en atención, debemos señalar que, la 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 técnica y moral para el ejercicio del cargo de chofer de vice gobernación. Puesto que, ingresó a la función pública bajo el influjo de documento falso, tal como se advierte en el Informe Técnico Legal N° 110-2023-ORH-FROC.
- **En cuanto a la vulneración de principio de veracidad:** este principio exige que todo servidor público, se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía. “Resulta necesario enfatizar el cumplimiento de este principio en los siguientes supuestos: (...) En las certificaciones que emite (ej. Valorizaciones de avance de obra, certificados de estudio o de salud); Información en hojas de vida o currícula,”⁷ en caso en cuestión, la vulneración a este principio se materializa, en que el currículum del servidor contiene documentación falsa, y por influjo de ella viene ejerciendo la función de chofer de vice gobernación.

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta este órgano sancionador de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión que, la conducta del servidor RAOMIR CONDORI LEÓN, 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° 27444, ley de Procedimiento Administrativo General, N° 27815, Ley de Ética en la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la ley de Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Cabe señalar que, la ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, tiene categoría de ley, por lo que, remitirnos a esta norma no contraviene el principio de tipicidad.

⁶ 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>

⁷ Principios, deberes y prohibiciones en la función pública éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del estado...

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG-HVCA/CGR 2026

Huancavelica,

Que, de otro lado, la Resolución de sala plena Nº 006-2020-SERVIR /TSC,- de observancia obligatoria- en su fundamento 44 señala que: Ahora bien, la Ley Nº 27815, en el numeral 10.1 del artículo 10º, señala que: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción". Por lo que la Ley Nº 27815 ha previsto que constituye infracción administrativa la transgresión de los principios, deberes y prohibiciones contenidos en su propia norma. Del mismo modo el fundamento 45 dice: Sin embargo, las normas antes citadas no han precisado cuál es el tipo de sanción aplicable de haberse determinado la responsabilidad disciplinaria por la comisión de una infracción administrativa o falta prevista en la Ley Nº 27815, la cual puede ser de amonestación, suspensión o destitución. Ello resulta necesario, por cuanto los principios de legalidad y tipicidad exigen que la posible sanción a imponerse se encuentre descrita de manera clara en una norma con rango de ley; además, por cuanto es a través de la determinación de la posible sanción a imponerse que se fijan las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario. El fundamento 49 dice:

49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 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 del servidor RAOMIR CONDORI LEÓN, 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.

Que, para mayor comprensión de lo esbozado, cabe argüir que, el momento en que el servidor 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 009-2022-ORA/CAS, de fecha 20 de junio de 2022. Al tratarse de una infracción permanente, la infracción se sigue cometiendo mientras el presunto infractor mantiene vínculo laboral con la entidad. La condición de servidor público, le otorga deberes especiales para la con la administración pública. Dentro de estos deberes se

101



1954
101

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101-2026/GOB.REG-HVCA/GGR
Huancavelica, 19 FEB 2026

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 el servidor 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 el servidor contravino estos principios, se encuentra fundamentados en el capítulo dedicado a la norma jurídica presuntamente vulnerada, de este informe. Del mismo modo, lo expresado está en concordancia a lo fundamentado por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena Nº 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 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 estar el servidor ejercido la función pública bajo el influjo de documento falso, contraviene los citados principios.

Que, por el principio de causalidad, se deberá determinar si la presunta conducta infractora del servidor 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. El servidor viene incurriendo 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 cuando se extinga el vínculo laboral.

197





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica, 19 FEB 2026



Que, el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, otorga tratamiento normativo a lo sostenido en el párrafo precedente. Norma que en su artículo 252, numeral 252.2 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 N° 007-2020-SERVIR/TSC., en su fundamento 39 y 40, dice.

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 el servidor, al ingresar y ejercer la función pública, esto mediante el Contrato Administrativo de Servicios N° 009-2022-ORA/CAS, lo hace a sabiendas y de manera voluntaria bajo el influjo de documento falso. El certificado de trabajo de fecha 12 de diciembre de 2010, presuntamente emitida por la empresa Geotecnia Peruana S.R. Ltda, fue presentada voluntariamente para acceder al cargo de chofer de vice gobernación.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

SOBRE EL OTORGAMIENTO DEL INFORME ORAL.

PUT





Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR

Huancavelica,

19 FEB 2026



El Informe N° 066-2026/GOB.REG.HVCA/ORA.OGRH.ORG.INST, de fecha 15 de enero de 2026, fue notificado al servidor, el día 19 de enero de 2026. El servidor solicitó con fecha 21 de enero de 2026, informe oral. Ante ello, mediante Carta N° 03-2026/GOB.REG.HVCA/STPAD, se programó fecha y hora para la realización del informe oral, empero la notificación, no se pudo realizar, puesto que el servidor señaló domicilio incierto "Jr. Libertadores S/N distrito de Ascensión Huancavelica", para acreditar lo señalado se tiene el Informe N° 002-2026/GOB.REG.HVCA/STPAD-gjc, de fecha 05 de febrero de 2026, emitido por la responsable de la notificación donde se comunica que, se buscó realizar la notificación en la dirección citada, los días 04 y 05 de febrero de 2026, no se logró encontrar el domicilio designado, vecinos mencionan que no conocen al Sr. Raomir Condori León. Antes este suceso, se procedió a realizar llamada telefónica al investigado RAOMIR CONDORI LEÓN, al número de celular 978-501-373, y se le indicó que deberá señalar domicilio cierto y en caso contrario se apersona a la oficina de secretaría técnica, para la notificación de la programación del informe oral, ante ello señaló que se notifique, en el domicilio señalado en el escrito de solicitud de informe oral. Sin embargo, con fecha 05 de febrero de 2026, el servidor presenta un escrito solicitando que el informe oral se lleve a cabo después de hacer uso de sus vacaciones, pero tampoco procede a señalar domicilio cierto.

De la conducta del servidor se evidencia que actúa temerariamente, con la finalidad de obstaculizar el procedimiento. Se le solicitó que, señale domicilio cierto, a fin de facilitar la notificación de la programación del informe oral, es renuente a colaborar en la programación del informe oral. El investigado no puede alegar que se le negó a ejercer su defensa, al no haberse llevado a cabo el informe oral pues, "nadie puede alegar en su favor su propia torpeza o culpa" este principio fue objeto de interpretación por el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 00394-2013-PA/TC. Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la Casación N° 21033 - 2019 - Lima, al respecto señaló:

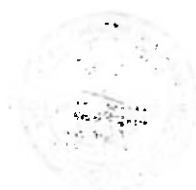
"pues en el Derecho existe el principio "Nemo auditur propriam turpitudinem allegans", según el cual, nadie puede alegar en su favor su propia torpeza o culpa, y por tanto, si la parte demandada no interpuso el recurso previsto legalmente, la sentencia de la Cuarta Sala Civil de Lima queda consentida y adquiere la calidad de cosa juzgada al haber vencido el plazo para interponer el recurso de casación."

En este caso el servidor no puede, alegar que no se le otorgó el informe, puesto que esto se debió a su propio actuar, es decir el servidor solicita el ejercicio de un derecho, pero pone obstáculos para su otorgamiento.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que, la actuación del informe oral no es indispensable para la validez del procedimiento administrativo disciplinario, pues no llevar a cabo el informe no es causal de nulidad del procedimiento administrativo, bajo estos términos se pronunció el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 01147-2012-PA/TC, donde se expresa lo siguiente:

Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorios del derecho de

200





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR
Huancavelica, 19 FEB 2026

defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente. Por lo que este extremo de la demanda debe ser desestimado en aplicación, *a contrario sensu*, del artículo 2º del Código Procesal Constitucional.

En conclusión, en un futuro el servidor no podrá alegar que al no haberse actuado el informe oral se vulneró su derecho a la defensa. Esto, por los fundamentos antes precisados.

DE LOS DESCARGOS:

El servidor, fue notificado de la resolución de inicio de PAD. Notificación que se produjo mediante la cedula de notificación 15-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, de fecha 19 de febrero de 2025. En consecuencia, la notificación se efectuó de acuerdo a lo estatuido en el artículo 20 numeral 20.2 de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444.

Con fecha 26 de 2025, el servidor solicitó ampliación de plazo para formular su descargo, el cual fue otorgado de manera automática por el plazo de 5 días, de acuerdo al artículo 111 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Es así que, con fecha 07 de marzo de 2025, el servidor presenta su descargo, es decir, en el plazo normativamente previsto. En consecuencia, se pasará a valorar el descargo:

Que de acuerdo a las bases de la convocatoria CAS 002-2019 el ITEM al que postulé – chofer de vice gobernación- se requería dos años de experiencia específica ya sea en el sector público o privado. Requisito que cumplía de acuerdo al siguiente detalle:

DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA RELACIÓN LABORAN.	FECHA DE INICIO – FIN	TIEMPO DE EXPERIENCIA.
Certificado de trabajo; emitido por la empresa Espinoza contratistas generales S.A.	01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.	01 año
Certificado de trabajo: emitido por la municipalidad distrital de Huancavelica.	01 de enero al 10 de diciembre de 2019	1 año.
Certificado de trabajo: emitido por el consorcio vial jaylli	04 de julio al 10 de diciembre de 2015.	4 meses y 24 días
		2 años 4 meses y 24 días de experiencia laboral específica.

- Asimismo, señala que, al momento de postular al puesto de chofer de vice gobernación, contaba con 2 años y 24 días de experiencia laboral, sin tomar en cuenta el certificado de trabajo emitido por la empresa geotecnia peruana S.R.Ltda. Lo cual quiere decir, que este certificado fue irrelevante para el ingreso a la función pública.
- De la misma manera señala que, se debe valorar que, en las bases de la convocatoria CAS 002-2019, no se establecía ningún punto adicional por mayor tiempo de experiencia laboral. Bastaba cumplir los dos años de experiencia específica para ser admitido en dicho proceso de contratación. Por lo que señala que, el certificado referido en el párrafo anterior fue

FDI



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101-2026/GOB.REG.HVCA/GGR

Huancavelica,

17 FEB 2026

irrelevante para ingreso al puesto que actualmente viene ejerciendo. Asimismo, señala que el certificado de trabajo de geotécnica Perú fue consignado al último, lo que quiere decir que el comité de selección del proceso CAS, al momento de computar la experiencia laboral específica no tuvo en cuenta dicho certificado.

Que, este órgano sancionador procederá a valorar el descargo del investigado. Concretamente se puede señalar lo siguiente: es cierto que las bases exigían dos años de experiencia específica, lo cual pondría en duda, si el certificado de trabajo de la empresa Geotecnia Perú fue valorado para computar la experiencia laboral del hoy servidor, esto nos llevaría a la existencia de duda y a la probable aplicación del principio "indubio pro reo". Empero se debe tener en cuenta que, dicho certificado de trabajo si fue tomado en cuenta para computar la experiencia general del servidor, puesto que, según versan en las bases para dicho puesto se requería tres años de experiencia general. Entonces, lo señalado por el servidor, de que el certificado de trabajo de la empresa Geotecnia Perú, no fue valorado para el ejercicio a la función pública carece de asidero.

Que, se debe tener en cuenta que, según se precisa en las bases la experiencia general requerida para el puesto es de tres años, y como el servidor mismo indica, solo poseía dos años y cuatro meses de experiencia general, en tal sentido resulta indudable que el referido certificado de trabajo fue determinante para que el servidor venga ejerciendo hasta la actualidad la función pública. Por los fundamentos expuestos, lo alegado por el servidor, no resultan atendibles. A esto se debe añadir que, el mero de hecho que el servidor ostente documentos falsos en su legajo de por si contraviene la Ley de Código de Ética de la Función Pública. Pues el servidor, debe actuar con idoneidad moral.

PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO SANCIONADOR

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, este órgano sancionador llega a la conclusión que, la conducta del Servidor, tipifica en el artículo 85 literal q) Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, con remisión a la Ley 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6, numeral 2,4 y 6.

Está probado que el servidor, ingresó a la función pública en el Gobierno Regional de Huancavelica bajo el influjo de documento falso. Hecho que se encuentra demostrado con los siguientes documentos:

- Mediante Oficio 346-2023/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 08 de junio de 2023, el Gerente General Regional, del Gobierno Regional de Huancavelica solicita al Gerente de Geotécnica Peruana -S.R. Ltda., copia de contrato, conformidad de servicio y boleta de pago del Sr. RAOMIR CONDORI LEON, quien ocupó el cargo de chofer en la empresa que dirige, desde el 04 de enero de 2010 hasta 13 de diciembre de 2010. El requerimiento de información se efectúa en mérito al certificado de trabajo que el servidor RAOMIR CONDORI LEON adjuntó en su hoja de vida para acceder al puesto de Chofer de Vice Gobernación, el cual certifica que laboró desde el 04 de enero de 2010 al 13 de diciembre de 2010, en la empresa Geotécnica Peruana -S.R. Ltda.
- En respuesta al documento descrito en el párrafo precedente, el Gerente Recursos Humanos, de la empresa Geotecnia Peruana S.R.L., comunica al Gobierno Regional de Huancavelica,

191





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR
Huancavelica, 19 Feb 2026

que el "Sr. RAOMIR CONDORI LEÓN no ha laborado en mi representada, en ningún puesto de trabajo en ningún periodo."



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

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

Que, habiendo quedado acreditada la comisión de la falta por parte del servidor civil 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 N° 30057, en su artículo 87°**, que establece los criterios de la determinación de la sanción a las faltas disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Que, la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por el servidor: **RAOMIR CONDORI LEON**, así como los medios probatorios de cargo actuados en el curso 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. 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, el servidor no ha pretendido ocultar la comisión de la infracción, en el expediente administrativo.

⁸ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 34 y 36.

101



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR
Huancavelica, 19 FEB 2026

- c. El Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: Al resto la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en su fundamento 43 y 44 señaló: En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que “un funcionario 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 caso concreto, se debe señalar que el servidor **RAOMIR CODORI LEON**, ejercía un cargo que no ostentaba ningún nivel jerárquico de mando, pues ejercía la función (chofer de vice gobernación).
- 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 escalafonario N° 23-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE., de fecha 30 de enero de 2025.
- h. Naturaleza de la falta⁹: 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 grave perjuicio al interés general.
- i. Antecedes del servidor. De acuerdo al fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o

⁹ 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.

1117





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR

Huancavelica,

19 FEB 2026

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, el servidor no tiene condición de reiterante, como como así tampoco posee méritos y deméritos de otra naturaleza, tal como se puede evidenciar del Informe escalafonario N° 23-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE., de fecha 30 de enero 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, el servidor si obtuvo beneficio ilícito para si. Esto es, el ejercicio de la función pública como consecuencia del uso de documento falso
- l. **La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor¹⁰:**
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. El servidor, 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.¹¹:** En el presente caso el servidor no reconoció su responsabilidad en ninguna etapa del procedimiento.
- 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**

¹⁰ 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

¹¹ 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.

101



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101-2026/GOB.REG.HVCA/GGR

Huancavelica,

19 FEB 2026

sancionador¹²: En el caso en atención el servidor no subsanó los efectos de la falta. Es de precisar, que en el hecho en análisis la naturaleza de la infracción no permite la subsanación de los efectos de esta.

Que, habiendo ya determinado que existe 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. Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor, 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 concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título. En el caso de autos no se encuentra alguna eximente de responsabilidad regulada en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que resulte aplicable al servidor civil.
- Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Este criterio se ha expuesto, en los 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, el infractor 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, 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, es decir, hubo intención al momento de su comisión; obtuvo beneficio ilícito, no reconoció la comisión de la falta. En consecuencia, amerita se le imponga la sanción de suspensión sin goce de haberes por 365 días. Este órgano sancionador ratifica la sanción propuesta por el órgano instructor en el Informe N° 066-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH.ORG.INST, de fecha 15 de enero de 2025.

Como órgano sancionador considero que la sanción propuesta por el órgano instructor, es benigna considerando la gravedad de la falta, empero no es factible agravar la sanción propuesta por el órgano instructor, tal como lo señala la Autoridad Nacional del Servicio civil en el Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 13 de octubre de 2016, que en su conclusión 3.2 y 3.3. dice los siguientes:

3.2. De acuerdo a lo señalado en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad cuando hagan las veces de órganos

¹² Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPLENTO 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.

101



Resolución Gerencial General Regional

Nº 101 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica,

19 FEB 2026

sancionadores, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser modificada por una de mayor gravedad para el servidor.

3.3 De este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación, siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa.

Asimismo, es necesario precisar que, cuando se varíe la sanción a imponerse, no es necesario reencausar el procedimiento para la identificación de las nuevas autoridades, conforme lo expresa el informe técnico mencionado en los párrafos precedentes, que en su conclusión 3.4. dice:

3.4 Cuando las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos".

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 Nº 30057: Ley del Servicio Civil; Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley Nº 30057-Ley del Servicio Civil; Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC: versión actualizada de la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil; Ley Nº 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, *se debe emitir el presente acto resolutivo;*

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- IMPONER al servidor civil: **RAOMIR CONDORI LEÓN** en su condición de chofer para la vice gobernación, puesto que ejercía en el momento de la comisión de los hechos, **la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por 365 días**. Por haber incurrido en la falta tipificada en el artículo 85 literal q)¹³ de la Ley Nº 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. La sanción se

¹³ 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
HUANCAMELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 101

-2026/GOB.REG-HYCA/GGR

Huancavelica,

9 FEB 2026

imponer de acuerdo al artículo 88 y 90 de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, y al artículo 102 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo 040-2014-PCM.

ARTICULO 2°.- PRECISAR que el servidor 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.

ARTICULO 3°.- PRECISAR que la sanción de suspensión se deberá inscribir en el registro al día siguiente de haber sido notificado al servidor civil¹⁴, puesto que la interposición de los recursos impugnatorios no suspende la ejecución de la sanción¹⁵, y en caso se trate de la sanción de destitución y accesoriamente la inhabilitación esta se ejecutará una vez agotada la vía administrativa, de acuerdo al artículo 105 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo-040-2014-PCM.

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

REGISTRESE, COMUNIQUESE, EJECUTESE Y ARCHIVESE.

pte/ger.

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Ing. SIS Pedro Abilio Roque Orellana
GERENCIA GENERAL REGIONAL

¹⁴ Directiva que Aprueba los Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido- RNSDD

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

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

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

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

¹⁵ Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, artículo 18 numeral 4.

101

