



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 411-2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

**VISTO:** el Informe de Precalificación N° 05-2026-GOB.REG.HVCA/STPAD de fecha 20 de abril de 2026, Resolución Directoral Regional N° 425-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST., de fecha 05 de mayo de 2026, Informe N° 735-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST, de fecha 03 de junio de 2026, con (registro N° 4318419 y expediente N° 3030333), Informe N° 729-2026/GOB.REG.HVCA/GGR-ORA de fecha 03 de junio del 2026, con (Reg. 4316830 y Exp. 3030333), Expediente Administrativo N° 270-2025/GOB.REG.HVCA/STPAD, que consta en trescientos veinte nueve (329) folios;

### CONSIDERANDO:

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

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento; asimismo el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, señal *“El libro 1 del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades”, entendiéndose que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 así como las de su Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por las entidades (D.L 276, D.L 728, CAS y FAG), ello concordante con el numeral 4.1. de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”; siendo así, en el presente caso los hechos se cometieron después del 14 de setiembre del 2014 que señala lo siguiente: “La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos D.L 276, D.L 728, CAS y FAG y en la Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento”; y el punto 6.3 señala lo siguiente: “Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento”;*

Que, el artículo 91 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – indica *“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.*





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 411 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece “La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”.

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

### Identificación del Servidor Civil:

- Nombres y Apellidos : **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**
- D.N.I. N° : 21256045
- Unidad Orgánica : *Área de Normatividad y Capacitación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica*
- Cargo PAP : *Asistente Administrativo II*
- Régimen Laboral : *D.L. 276*
- Condición Laboral : *Nombrado*
- Fecha de inicio : *02 de enero de 1990*
- Documento que sustenta : *Resolución Presidencial N° 044-90/CORDE-HVCA de fecha de expedición 26 de febrero de 1990.*

### Condición Laboral al momento de la comisión de los hechos

- Órgano Estructurado : *Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica*
- Cargo Clasificado : *Director de Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica*
- Condición Laboral : *Designación en Cargo de Confianza*
- Régimen Laboral : *D. L. N° 1057*
- Fecha de inicio : *31 de mayo de 2024*





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAMELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

- Documento que sustenta el inicio : Resolución Gerencial General Regional N° 382-2024/GOB.REG.HVCA./GGR de fecha 31 de mayo de 2024
- Fecha de término : 11 de noviembre de 2024
- Documento que sustenta el término: Resolución Gerencial General Regional N° 899-2024/GOB.REG.HVCA./GGR de fecha 11 de noviembre de 2024.

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

1.1. Que, mediante Informe Técnico N° 170-2024/GOB.REG.HVCA./ORA.OGRH de fecha 10 de julio 2024, el Lic. Adm. Emidgio Oswaldo Camposano Daga, en su condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, solicita al Director Regional de Administración, la Reincorporación de ex trabajadores estatales cesados irregularmente, donde en las conclusiones precisa lo siguiente:

**3.1** En atención a lo solicitado por los ex servidores, se verifica que en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) para el año 2024 de la Unidad Ejecutora 001-799: Región Huancavelica-Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica, aprobado con la Resolución Gerencial General Regional N° 464-2024/GOB.REG.HVCA./GGR de fecha 26 de junio del 2024 se tiene que hay disponibilidad presupuestal favorable, debido a que las plazas indicadas en el numeral 2.6 del presente informe cuenta con respaldo presupuestal, toda vez que se encuentra debidamente registrada en el AIRHSP.

**3.2** Siendo así, resulta procedente efectuar el acto administrativo que formalice la reincorporación de los señores/as: Escobar Sánchez Roque, Cunya Porras Alfonso, Romero Margarita, Díaz Yucra Sonia Raquel en las plazas vacantes del régimen laboral Decreto Legislativo 276, detallada a continuación:

Nro. Cargo CAP P	N° de Plaza	Unidad Orgánica	Código AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargo estructural
206	60	Oficina de Abastecimiento	000209	Profesional	Máxima Margarita Romero	Asistente Administrativo II	SP-AP	SPE
219	61	Oficina de Abastecimiento	000395	Técnico	Sánchez Escobar, Roque	Chofer II	SP-AP	STB
446	129	Dirección	000166	Profesional	Porra	Ingeniero II	SP-ES	SPC
		Regional de Energía y Minas			Cunya Alfonso			
432	130	Dirección Regional de Energía y Minas	000396	Técnico	Díaz Yucra Zonta Raquel	Técnico Administrativo II	SP-AP	STB

Fuente: Informe Técnico N° 170-2024/GOB.REG.HVCA./ORA.OGRH de fecha 10 de julio 2024



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

- 1.2. Que, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 576-2024/GOB.REG-HVCA/GGR, de fecha 31 de julio 2024, se resuelve lo siguiente:

**ARTÍCULO 1º.- EFECTUAR,** a partir del 01 de agosto del 2024, la REINCORPORACIÓN de los ex servidores cesados irregularmente, y que se encuentran comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) según Resolución Ministerial N° 093-2023-TR, en las plazas vacantes en el Presupuesto Analítico de Personal (P-AP) 2024 de la Unidad Ejecutora 001-779 Región Huancavelica – Sede Central, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, conforme se detalla a continuación:



N° de Cargo P-AP	N° de Plaza	Unidad Orgánica	Código AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos y Nombres	Cargos	Clasificación	Cargos Ejecutados
	80	Oficina de Abastecimiento	00207	Profesional	ROMERO ESPINOZA, Mónica Miguéla	Asistenta Administrativa II	SP-AP	SPC
	214	Oficina de Abastecimiento	00305	Técnico	ENCABAR SÁNCHEZ, Roque	Oficial III	SP-AP	STB
	446	Dirección Regional de Energía y Minas	000166	Profesional	PORRAS CUNYA, Alfonso	Ingeniero II	SP-EG	SPC
	432	Dirección Regional de Energía y Minas	000196	Técnico	DIAZ YUCRA, Zorita Raquel	Técnico Asistenciales II	SP-AP	STB

- 1.3. Que, mediante Informe Técnico N° 194-2024/GOB.REG.HVCA/OR.A.OGRH con fecha 12 de agosto de 2024, el Lic. Adm. Emidgio Oswaldo Camposano Daga en su condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, solicita la modificación del cuadro del artículo 1° de la Resolución Gerencial Regional N° 576-2024/GOB.REG.HVCA/GGR de fecha 31 de julio del 2024. En el siguiente detalle:

**ANTECEDENTES**

En el marco del Informe Técnico N° 170-2024/GOB.REG.HVCA/OR.A.OGRH, se ha emitido la Resolución Gerencial Regional N° 576-2024/GOB.REG.HVCA/GGR de fecha 31 de julio del 2024, se efectuó a partir del 01 de agosto del 2024, la REINCORPORACIÓN de los ex servidores cesados irregularmente, y que se encuentran comprendidas en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) según Resolución Ministerial N° 093-2023-TR, en la plaza vacante en el Presupuesto Analítico de Personal (P-AP) 2024 de la Unidad Ejecutora 001-779 Región Huancavelica – sede Central, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, conforme se detalla a continuación:



**GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA**

# Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO.</sup> **411** -2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica,

**11 JUN 2026**

Cargo CAP-P	N° de Plaza	Unidad Orgánica	Código AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargo Inductivo
206	60	Oficina de Abastecimiento	000209	Profesional	Maxima Margrita Romero	Asistente Administrativo II	SP-AP	SPC
215	64	Oficina de Abastecimiento	000395	Técnico	Sánchez Escobar, Roque	Chofer III	SP-AP	STB
146	139	Dirección Regional de Energía y Minas	000106	Profesional	Porta Cúmpa Alfonso	Ingeniero II	SP-ES	SPC
432	130	Dirección Regional de Energía y Minas	000394	Técnico	Díaz Yucra Zonia Raquel	Técnico Administrativo II	SP-AP	STB

Fuente: Informe Técnico N° 194-2024/GOB.REG.HVCA/ORA.OGRH con fecha 12 de agosto de 2024.

## ANÁLISIS

(...)

2.2 En mérito a lo señalado precedentemente se ha procedido a la revisión de oficio el cuadro indicado en el artículo 1° de la Resolución Gerencial General Regional N° 576-2024/GOB.REG.HVCA/ORA.OGRH con fecha 12 de agosto de 2024, en el cual se pudo observar errores en la asignación de Número de cargo en el CAP-P; N° de plaza, Código AIRHSP, el mismo que debió haberse consignado de la siguiente manera:

N° Correlativo CAP-P	N° de PAB	Organización orgánica	Código Registro AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargo Inductivo
014	05	Gobernación Regional	000520	Técnico	Sánchez Escobar, Roque	Chofer II	SP-AP	STB
137	48	Subgerencia de Programación Multianual de Inversiones	00149	Profesional	Porta Cúmpa Alfonso	Ingeniero II	SP-ES	SPC
158	065	Oficina de Abastecimiento	000209	Profesional	Maxima Margrita Romero	Asistente Administrativo II	SP-AP	SPC
432	130	Dirección Regional de Energía y Minas	000394	Técnico	Díaz Yucra Zonia Raquel	Técnico Administrativo II	SP-AP	STB

Fuente: Informe Técnico N° 194-2024/GOB.REG.HVCA/ORA.OGRH con fecha 12 de agosto de 2024.

- 1.4. Que, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 627-2024/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 27 de agosto 2024, se resuelve lo siguiente:

**ARTÍCULO 1°.- RECTIFICAR**, por error material el Artículo 1° de la Resolución Gerencial General Regional N° 576-2024/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 31 de julio del 2024, en el





**GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA**

# Resolución Gerencial General Regional

N<sup>o</sup>. 411 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

cuadro referente al N<sup>o</sup> de cargo CAP-P, N<sup>o</sup> de Plaza, Unidad Orgánica, Código AIRHSP y Cargo Estructural, debiendo quedar reductado como a continuación se detalla:

N <sup>o</sup> de Cargo CAP-P	N <sup>o</sup> de Plaza	Unidad Orgánica	Código AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargo Estructural
014	03	Gobernación Regional	001520	Técnico	ESCOBAR SÁNCHEZ, Rogar	Chofer III	SP-AP	STC
137	46	Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones	00149	Profesional	POREAS CUNYA, Alfonso	Ingeniero II	SP-ES	STC
198	066	Oficina de Abastecimiento	002735	Profesional	ROMERO ESPINOZA, Mónica Magenta	Asistente Administrativo II	SP-AP	STC
437	130	Dirección Regional de Energía y Minas	000190	Técnico	DIÁZ YUCA, Zaira Raquel	Técnico Administrativo II	SP-AP	STC



1.5. Que, mediante Informe Técnico N<sup>o</sup> 202-2024/GOB.REG.HVCA./ORA.OGRH, con fecha 02 de setiembre de 2026, el Lic. Adm. Emidgio Oswaldo Camposano Daga en su condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, solicita la REINCORPORACIÓN de ex trabajador estatal cesado irregularmente: Florencio Victoria Zúñiga, donde en las conclusiones precisa:

(...)

3.2 Siendo así, resulta procedente efectuar el acto administrativo que formalice la reincorporación de señor Victoria Zúñiga, Florencio en la plaza vacante del régimen laboral Decreto Legislativo 276, detallada a continuación:

Nro. Cargo CAP-P	N <sup>o</sup> de Plaza	Unidad Orgánica	Código AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargo Estructural
232	83	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	000283	Técnico	Victoria Zúñiga, Florencio	Técnico Administrativo III	SP-AP	ST4

Fuente: Informe Técnico N<sup>o</sup> 202-2024/GOB.REG.HVCA./ORA.OGRH, con fecha 02 de setiembre de 2026.

1.6. Que, mediante Resolución Gerencial General Regional N<sup>o</sup> 675-2024/GOB.REG.HVCA./GGR, de fecha 11 de setiembre 2024, se resuelve lo siguiente:



**GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA**

## *Resolución Gerencial General Regional*

**Nº. 411-2026/GOB.REG.HVCA./GGR**

Huancavelica, **11 JUN 2026**

**ARTÍCULO 1º.- EFECTUAR.** a partir de expedida la presente Resolución, la REINCORPORACIÓN del ex trabajador cesado irregularmente, que se encuentra comprendido en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) según Resolución Ministerial N° 093-2023-TR, en la plaza vacante en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) 2024 de la Unidad Ejecutora 400-803 Región Huancavelica – Salud del Pliego 447: Gobierno Regional de Huancavelica, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, conforme se detalla a continuación:

Nº cargo CAP-P	Nº Pl	Unidad Organizativa	Código ADEHSP	Grupo Ocup.	Apellidos y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargos Ejercidos
231	43	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	00283	Técnico	VICTORIA ZUNIGA Floresco	Técnico Administrativo II	SP	576 57C



- 1.7. Que, mediante Informe N° 602-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRPyBS, con fecha 18 de setiembre de 2024, el CPC. Cirilo Taipe Choque, en su condición de encargado de Equipo de Trabajo de Remuneraciones, Pensiones y Beneficios Sociales, del Gobierno Regional de Huancavelica remite con el asunto de reincorporación de los servidores cesados irregularmente, Ley 27803 a la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, donde hace las siguientes observaciones:

(...)

*Que, en cumplimiento de los documentos de la referencia se ha procedido a verificar y comparar plaza por plaza persona por persona, con los documentos de gestión CAPP aprobado y PAP, CNP vigentes porque se encontró algunas incoherencias en cuanto a las modificaciones de códigos de plaza, nomenclaturas de plaza y subida de niveles remunerativas, lo cual se tomó en cuenta las plazas vacantes presupuestadas, por cuanto se ha elaborado el cuadro comparativo que se detalla de la siguiente forma:*



**GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA**

# Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO.</sup> 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

**1 Cuadro comparativo entre PAP, CNP vigentes con las plazas ocupadas al momento de CESE.**

1. CUADRO COMPARATIVO ENTRE PAP, CNP VIGENTES CON LAS PLAZAS OCUPADAS AL MOMENTO DEL CESE

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL REMUNER. AL MOMENTO DEL CESE PAP Y CNP	NOMENCLATURA PAP Y CNP	PLA N°	NIVEL REMUNER. AL MOMENTO DE LA REINCORPORACION PAP Y CNP	NOMENCLATURA DE PLAZA PAP Y CNP	SITUACION DE CARGO	OBSERVACIONES
1	ESCOBAR SANCHEZ ROQUE	ST-C	CHOFER III	05	ST-B	CHOFER III	VACANTE	Explicar y/o modificar el porque es el cambio de un nivel remunerativo ST-C a ST-B, o que dispositivo legal autoriza.
2	PORRAS CURVA ALFONSO	ST-B	TECNICO AGROPECUARIO	46	SP-E	INGENIERO II	VACANTE	Explicar y/o modificar el porque es el cambio de Grupo Ocupacional de nivel Tecnico a Oficial Profesional, remunerativo ST-B a SP-E, o que dispositivo legal autoriza.
3	ROMERO ESHINOZA MAXIMILIA MARGARITA	SP-E	CONTADOR II	66	SP-E	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	VACANTE	CONFORME, cumple lo establecido por el art 12 del reglamento de la ley 27803.
4	DIAZ YUCRA ZONIA RAQUEL	ST-C	SECRETARIA III	130	ST-B	TECNICO ADMINISTRATIVO II	VACANTE	Explicar y/o modificar el porque es el cambio de un nivel remunerativo ST-C a ST-B, o que dispositivo legal autoriza.
5	VICTORIA ZUNIGA FLORENCIO	ST-C	TECNICO ADMINISTRATIVO I	73	ST-A	TECNICO ADMINISTRATIVO III	VACANTE	Explicar y/o modificar el porque es el cambio de un nivel remunerativo ST-C a ST-B, o que dispositivo legal autoriza.

FUENTE: Resoluciones de Cese y documentos de gestión CAPP, PAP, CNP vigentes.



**2 Cuadro comparativo de niveles remunerativos entre planilla ejecutada mes de agosto 2024 según MUC aprobado con D.S. 314-2023-EF y niveles remunerativos al momento de CESE.**



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

NRO. 411 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

1.- CUADRO COMPARATIVO DE NIVELES REMUNERATIVOS ENTRE PLANILLA EJECUTADA MES DE AGOSTO 2024 SEGUN MUC APROBADO CON D.S. 314-2023-EF Y NIVELES REMUNERATIVOS AL MOMENTO DE CESE.

APLICACION DE ESCALA DE MUC DEBE SER SEGUN NIVEL REM. AL MOMENTO DE CESE.

APLICACION DE MUC SEGUN ESCALAS DE REINCORPORACION EN NIVELES REMUNERATIVOS SUPERIORES SEGUN PLANILLA DE PAGOS DE AGOSTO MES DE AGOSTO Y PROTECTORA MES DE SEPTIEMBRE 2024.

N°	APellidos y Nombres	NIVEL REMUNER. AL MOMENTO DEL CESE PAP y CNP	NOMENCLATURA PAP y CNP	MUC	PLAZA N°	NIVEL REMUNER. AL MOMENTO DE LA REINCORPORACION PAP y CNP	NOMENCLATURA DE PLAZA PAP y CNP	MUC	DIFERENCIA
1	ESCOBAR SANCHEZ ROQUE	ST-C	CHOFER III	5/830	05	ST-B	CHOFER II	5/830	0
2	FORRAS CUNYA ALFONSO	ST-B	TÉCNICO AGROPECUARIO	5/839	46	SP-E	INGENIERO II	5/875	35,00
3	ROMERO ESPINOZA MAXIMA MARGARITA	SP-E	CONTADOR II	5/875	66	SP-E	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	5/875	0,00
4	DIAZ YUERA ZONIA RAQUEL	ST-C	SECRETARIA III	5/830	130	ST-B	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	5/839	9,00
5	VICTORIA ZUÑIGA FLORENCIO	ST-C	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	5/830	73	ST-A	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	5/847	17,00

FUENTE: Resoluciones de Cese y MUC APROBADO CON D.S. 314-2023-EF.



(...)

Así mismo en el Decreto Supremo N° 014-2002-TR, en su Artículo 23.-Del Régimen Laboral en caso de Reincorporación o Reubicación Laboral: La reincorporación a que hace referencia el artículo 12 del Reglamento de la Ley 27803 aprobada con Decreto Supremo N° 014-2022-TR, establece que las reincorporaciones deberán entenderse como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación o nombramiento. En tal medida, el Régimen Laboral, condiciones remunerativas, condiciones de trabajo y demás condiciones que corresponderá a los ex trabajadores, así mismo el artículo 23 del Régimen Laboral en caso de Reincorporación o Reubicación Laboral que opten por el beneficio de Reincorporación o Reubicación Laboral, será el que corresponda a la plaza presupuestada vacante a la que se accede, tomando como referencia la plaza que ocupaba al momento de cese.

De igual manera corroborado con el Informe Técnico N° 1117-2019-SERI TR/GPGSC, sobre la reincorporación dispuesta por la Ley 27803 en numeral 2.7, 2.10 y en la parte de conclusiones, numeral 3.3 menciona; "De esta manera, podemos colegir que la reincorporación de los trabajadores públicos injustamente cesados colectivamente se encuentra supeditada a la existencia previa de una plaza vacante y presupuestada, la misma que puede ser idéntica o similar a la plaza que dicho personal se encontraba ocupando al momento en que se produjo el cese".



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 411 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

*Al respecto se sugiere lo siguiente:*

1. Señor Director debo ADVERTIR que, las reincorporaciones realizadas según Resolución Gerencial General Regional N° 675-2024/GOB.REG-HVCA/GGR, de fecha 11 de setiembre del 2024, fue realizada sin tomar en cuenta las normativas vigentes en otras plazas vacantes que no son idénticos o similares a la plaza que ocupó al momento en que se produjo su cese, se conjeturaría un ascenso automático y/o cambio de grupo ocupacional indebido.

Por lo que se sugiere señor Director su despacho deberá tomar las acciones correspondientes, tomando en cuenta que solo un servidor cumple con las disposiciones del art. 12 del Reglamento de la Ley 27803.

2. Se debe Reconvertir los Niveles Remunerativos y Cargos Estructurales en los documentos de gestión de acuerdo a los Niveles Remunerativos que ocupaban al momento del cese y solicitar la actualización en el AIRHSP a Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en mérito a la Directiva N° 003-2022.EF/53.01, con ello evitar posteriores sanciones que hubiere por incumplimiento a las normas vigentes y producto de ello pagos indebidos como se detalla en el cuadro N° 2 del presente.

- 1.8. Que, mediante Proveído s/n /GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 03 de octubre de 2025, la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, remite a este despacho de Secretaría Técnica de PAD, el expediente administrativo a fin de evaluar la reincorporación de trabajadores cesado irregularmente.
- 1.9. Del Informe Escalonario N° 047-2026/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 05 de marzo de 2026, se desprende que el servidor **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, tiene vínculo con la entidad desde 02 de enero de 1990, en el momento de la comisión de los hechos tenía la condición de director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica.
- 1.10. Que, mediante Informe N° 170-2026/GOB.REG-HVCA/OGRH-STPAD, con fecha 30 de marzo del 2026, esta oficina de Secretaría Técnica de PAD, ha solicitado información al director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a fin de remitir a este despacho el informe documentado sobre el nivel remunerativo al momento de cese y al momento de reincorporación de los siguientes servidores: Roques Escobar Sánchez, Alfonso Porras Yucra, Zonia Raquel Díaz Yucra y Florencio Victoria Zúñiga.
- 1.11. Es así que, mediante el Proveído s/n /GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH de fecha 14 de abril del 2026, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite la información requerida mediante el Informe N° 293-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRPyBS, al cual adjunta el Informe N° 602-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRPyBS, de fecha 18 de setiembre de 2024.
- 1.12. En principio es necesario apuntar que, uno de los principios por el cual se rige la potestad disciplinaria del estado, es el principio de legalidad<sup>1</sup>, la misma constituye una garantía ante el poder

<sup>1</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General- Ley 27444. Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 1. Legalidad. - Solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

punitivo del estado – poder que también se expresa mediante el derecho administrativo disciplinario. Principio que posee rango constitucional<sup>2</sup>. El citado principio exige que toda falta administrativa debe cumplir los siguientes estándares: que la falta y sus consecuencias jurídicas, deben estar tipificadas en la ley, con anterioridad a la acción calificada como tal, que la conducta constitutiva de falta debe estar tipificada de manera expresa, clara y precisa, es decir se encuentra proscrita la analogía. La tipificación previa se encuentra vinculado con la seguridad jurídica, pues el servidor podrá prever cual serán las consecuencias de su accionar. Otro de los principios a observarse, es el Principio de Tipicidad<sup>3</sup>. Como bien señala el Tribunal Constitucional. *No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 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. (...)*

1.13. Que, al respecto el accionar del servidor **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, en relación con los hechos reportados a esta Secretaría Técnica a través del Proveído s/n /GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 03 de octubre de 2025, contraviene la siguiente normatividad:

- a) Decreto Supremo Nº 014-2002-TR, que APRUEBA el Reglamento de la Ley Nº 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes Nº 27452 y Nº 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y Gobiernos Locales.

**Artículo 23. Del Régimen Laboral en caso de Reincorporación o Reubicación Laboral.** *La reincorporación a que hace referencia el artículo 12 de la Ley, deberá entenderse como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación o nombramiento. En tal*

administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

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

(...)

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

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

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





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

*medida, el Régimen Laboral, condiciones remunerativas, condiciones de trabajo y demás condiciones que corresponderá a los ex trabajadores que opten por el beneficio de Reincorporación o Reubicación Laboral, será el que corresponda a la plaza presupuestada vacante a la que se accede, tomando como referencia la plaza que ocupaba al momento de cese.*  
(lo resaltado es nuestro)

(...)

- b) Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

### **DEL ASCENSO EN LA CARRERA**

**Artículo 16.-** *El ascenso del servidor en la carrera Administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos.* (Lo resaltado es nuestro)

- c) LEY N° 31953 - Ley de Presupuesto del Sector Público Para el Año Fiscal 2024.

### **Artículo 6. Ingresos del personal**

*Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.* (Lo subrayado es nuestro)





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

1.14. Como se puede advertir la conducta desplegada por el servidor EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA en su condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica tipifica en:

- 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:

(...)

**3. Eficiencia.** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

(...)

**Artículo 7.- Deberes de la Función Pública.** El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

**6. Responsabilidad.** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

(...)

1.15. Seguidamente se fundamentará el modo en que se viene vulnerando, dicho principio y deber por el servidor.

- **Respecto a la vulneración del principio de eficacia:** “la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública establece que, de acuerdo con el principio de eficacia, el servidor público Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente”. En ese sentido, este principio es transgredido cuando, por ejemplo, una persona que ocupa un puesto en la administración pública incumple injustificadamente con los plazos en la tramitación de expedientes administrativos, no da respuesta o lo hace de manera parcial a las solicitudes de acceso a la información pública, cuando se hace mal uso de los recursos del Estado al ubicar a una persona en un puesto para el que no cuenta con el perfil y conocimiento adecuados para la realización de tareas o funciones específicas, al destinar las horas correspondientes al horario de trabajo a temas personales, al no informar adecuadamente a la ciudadanía; entre otros.<sup>5</sup> Para efectos del caso en atención, debemos señalar que, el servidor investigado ha contravenido el citado principio al haber reincorporado a los trabajadores cesados irregularmente en un nivel remunerativo diferente y en un grupo ocupacional diferente al momento de su cese. Por lo tanto, se ha efectuado un ascenso sin un previo concurso de méritos.

<sup>5</sup> Principios, deberes y prohibiciones en la función pública ética 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>



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

- **Respecto a la vulneración del deber de responsabilidad:** “La Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública establece que, de acuerdo al deber de responsabilidad, todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. (...)” Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida, es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud.<sup>6</sup> En ese entender el servidor investigado, ha contravenido el citado principio al haber reincorporado a los trabajadores cesados irregularmente en un nivel remunerativo diferente y en un grupo ocupacional diferente al momento de su cese. Por lo tanto, se ha efectuado un ascenso sin un previo concurso de méritos.

1.16. Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión que, la conducta del servidor **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, tipifica en el artículo 85° literal q)<sup>7</sup> de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Como se podrá advertir el tipo materia de análisis es de remisión, es decir, el supuesto de hecho, se encuentra descrito en una norma distinta a la Ley del Servicio Civil. Esta norma a la que nos debemos remitir, debe tener la categoría de ley, exigencia que está sustentada en el principio de tipicidad<sup>8</sup>, además se debe tener en cuenta que, el literal j) del artículo 98° del Reglamento de la Ley del 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, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85° inciso q) de la Ley 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

<sup>6</sup> Principios, deberes y prohibiciones en la función pública ética 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/documento/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>

<sup>7</sup> CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

(...)

q) Las demás que señale la ley.

<sup>8</sup> Principio previsto en el TUO de la ley 27444, artículo 248 numeral 4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO.</sup> 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

señalar que, la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, tiene categoría de ley, por lo que, remitirnos a esta norma no contraviene el principio de tipicidad.

- 1.17. De otro lado, la Resolución de sala plena N° 006-2020-SERVIR /TSC, - de observancia obligatoria- en su fundamento 44 señala que: *Abora bien, la Ley N° 27815, en el numeral 10.1 del artículo 10°, señala que: “La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción”. Por lo que la Ley N° 27815 ha previsto que constituye infracción administrativa la transgresión de los principios, deberes y prohibiciones contenidos en su propia norma. Del mismo modo el fundamento 45 dice: Sin embargo, las normas antes citadas no han precisado cuál es el tipo de sanción aplicable de haberse determinado la responsabilidad disciplinaria por la comisión de una infracción administrativa o falta prevista en la Ley N° 27815, la cual puede ser de amonestación, suspensión o destitución. 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. Asimismo, el fundamento 49 dice: Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento.*
- 1.18. Estando a lo notado en los párrafos anteriores, se colige que, la conducta del servidor **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, tipifica en el artículo 85° literal q) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la ley a la que nos remitimos es la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Norma que en su artículo 10° numeral 10.1, estatuye que: *La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.*

**Con respecto a la reincorporación de los trabajadores cesados irregularmente en un nivel remunerativo diferente y en un grupo ocupacional diferente al momento de su cese.**

- 1.19. Mediante Resolución Ministerial N° 093-2023-TR de fecha 17 de febrero de 2023, se publica la relación de ex trabajadores cesados irregularmente que se incorporan al listado aprobado por la Resolución Ministerial N° 12-2017-TR y por ende quedan inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI).

<sup>9</sup> Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

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



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO.</sup> 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR  
11 JUN 2026  
Huancavelica,

- 1.20. Que, mediante Oficio N° 000127-2023-MTPE/2/16 de fecha 19 de setiembre del año 2023, dirigida al Gerente General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, comunica la Reincorporación o Reubicación de ex trabajadores estatales cesados irregularmente en virtud de la Ley N° 31218 y las normas complementarias.
- 1.21. Que, el Reglamento de la Ley N° 27803, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2002-TR, precisa lo siguiente:

**Artículo 23.-** Del Régimen Laboral en caso de Reincorporación o Reubicación Laboral. La reincorporación a que hace referencia el artículo 12 de la Ley, deberá entenderse como un nuevo vínculo laboral, generando ya sea mediante contratación o nombramiento. En tal medida, el Régimen Laboral, condiciones remunerativas, condiciones de trabajo y demás condiciones que corresponderá a los ex trabajadores que opten por el beneficio de Reincorporación o Reubicación Laboral, **será el que corresponda a la plaza presupuestada vacante a la que se accede, tomando como referencia la plaza que ocupaba al momento de cese.** (lo subrayado es nuestro)

- 1.22. En consecuencia, procederemos a analizar la conducta del servidor EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA, en el hecho materia de examen, la vulneración se produjo de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Que, en el Informe Técnico N° 170-2024/GOB.REG.HVCA/ORA.OGRH de fecha 10 de julio 2024, en Lic. Adm. Emidgio Oswaldo Camposano Daga, en su condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, en la parte 3.2 de las conclusiones menciona lo siguiente: *Siendo así resulta procedente efectuar el acto administrativo que formalice la reincorporación de los señores/as: Escobar Sánchez Roque, Cunya Porras Alfonso, Romero Margarita, Díaz Yucra Sonia Raquel, en las plazas vacantes del régimen laboral Decreto Legislativo 276, detallada a continuación:*

Nro Cargu CAP P	N° de Plaza	Unidad Organica	Código AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos Y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargo estructural
206	60	Oficina de Abastecimiento	000209	Profesional	Maxima Margarita Romero	Asistente Administrativo II	SP-AP	SPE
219	64	Oficina de Abastecimiento	000395	Tecnico	Sánchez Escobar, Roque	Choler III	SP-AP	STB
446	129	Dirección	000166	Profesional	Porra	Ingeniero II	SP-ES	SPC
		Regional de Energía y Minas			Cunya Alfonso			
432	130	Dirección Regional de Energía y Minas	000396	Técnico	Díaz Yucra Zonia Raquel	Técnico Administrativo II	SP-AP	STB





**GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA**

## Resolución Gerencial General Regional

**Nº. 411 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR**

Huancavelica, **11 JUN 2026**

- b) Posterior a ello, mediante el Informe Técnico N° 194-2024/GOB.REG.HVCA/OR.A.OGRH, de fecha 12 de agosto de 2024, modifica el cuadro del Artículo 1° de la Resolución Gerencial General Regional N° 576-2024/GOB.REG.HVCA/GGR de fecha 31 de julio de 2024, que es el mismo cuadro aprobado en el Informe Técnico N° 170-2024/GOB.REG.HVCA/OR.A.OGRH de fecha 10 de julio 2024, precisado en el numeral anterior del presente. Donde en la conclusión 3.2 precisa lo siguiente: Por lo que, en el marco de lo señalado en el numeral 2.4 del análisis del presente informe considero que es procedente modificar el cuadro del artículo 1° de la Resolución Gerencial General Regional N° 576-2024/GOB.REG.HVCA/GGR de fecha 31 de julio del 2024, tal como se indica a continuación:

N° Correlativo CAP-P	N° de PAP	Organo/Unidad orgánica	Código Registro AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargo estructural
014	05	Gobernación Regional	000520	Técnico	Sánchez Escobar, Roque	Quiero III	SP-AP	STA
137	46	Subgerencia de Programación Multianual de Inversiones	00149	Profesional	Porra Curya Alfonso	Ingeniero II	SP-SI	SE-E
198	066	Oficina de Abastecimiento	000735	Profesional	Máxima Margarita Romo	Asistente Administrativo II	SP-AP	SPL
432	130	Dirección Regional de Energía y Minas	000326	Técnico	Díaz Yucra Zonia Raquel	Técnico Administrativo II	SP-AP	STA

- c) Asimismo, elabora el Informe Técnico N° 202-2024/GOB.REG.HVCA/OR.A.OGRH, de fecha 02 de setiembre del 2024, lo cual es remitido a la Dirección Regional de Administración, con el asunto Reincorporación de ex trabajadores estatales cesados irregularmente: Florencio Victoria Zúñiga, donde en las conclusiones precisa lo siguiente: (...) 3.2 Siendo así, resulta procedente efectuar el acto administrativo que formalice la reincorporación del señor Victoria Zúñiga Florencio en la plaza vacante del régimen laboral 276, detallada a continuación:

Nro. Cargo CAP-P	N° de Plaza	Unidad Orgánica	Código AIRHSP	Grupo Ocupacional	Apellidos y Nombres	Cargo	Clasificación	Cargo estructural
232	83	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	000283	Técnico	Victoria Zúñiga, Florencio	Técnico Administrativo III	SP-AP	STA



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

1.23. Es así que, posterior a las reincorporaciones realizadas conforme a los cuadros detallados en los numerales anteriores, mediante Informe N° 602-2024/GOB.REG.HVCA/ORAOGRH/ETRPyBS, con fecha 18 de setiembre de 2024, el CPC Cirilo Taipe Choque en su condición de encargado del Equipo de Trabajo de Remuneraciones, Pensiones y Beneficios Sociales, realiza advertencias en el siguiente detalle:

*Que, en cumplimiento de los documentos de la referencia se ha procedido a verificar y comparar plaza por plaza persona por persona, con los documentos de gestión CAPP aprobado y PAP, CNP vigentes porque se encontró algunas incoherencias en cuanto a las modificaciones de códigos de plaza, nomenclaturas de plaza y subida de niveles remunerativas, lo cual se tomó en cuenta las plazas vacantes presupuestadas, por cuanto se ha elaborado el cuadro comparativo que se detalla de la siguiente forma:*

**CUADRO N° 01 comparativo entre PAP, CNP vigentes con las plazas ocupadas al momento de CESE.**



1.- CUADRO COMPARATIVO ENTRE PAP, CNP VIGENTE CON LAS PLAZAS OCUPADAS AL MOMENTO DEL CESE

Nº	APellidos y Nombres	NIVEL REMUNERAL MOMENTO DEL CESE PAP y CNP	NOMENCLATURA PAP y CNP	PLA N°	NIVEL REMUNERAL MOMENTO DE LA REINCOPORACION PAP y CNP	NOMENCLATURA DE PLAZA PAP y CNP	SITUACION DE CARGO	Observaciones
1	ESCOBAR SANCHEZ ROQUE	ST-C	CHOFER III	05	ST-B	CHOFER III	VACANTE	Explicar y/o modificar el puesto en el cuadro de un nivel remunerativo ST-C a ST-B, o que dispositivo legal autoriza.
2	PARRAS CUNYA ALONSO	ST-B	TÉCNICO AGROPECUARIO	46	SP-E	INGENIERO II	VACANTE	Explicar y/o modificar el puesto en el cambio de Grupo Ocupacional de nivel Técnico a Nivel Profesional, remunerativo ST-B a SP-E, o que dispositivo legal autoriza.
3	ROMERO ESPINOZA MARIANA MARGARITA	SP-E	CONTADOR II	76	SP-E	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	VACANTE	CONFORME, como lo establece por el art. 12 del reglamento de la Ley 27903
4	DIAZ YUCRA ZORNA RAQUEL	ST-C	SECRETARIA III	110	ST-B	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	VACANTE	Explicar y/o modificar el puesto en el cambio de un nivel remunerativo ST-C a ST-B, o que dispositivo legal autoriza.
5	VICTORIA ZUÑIGA FLORACIO	ST-C	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	73	ST-A	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	VACANTE	Explicar y/o modificar el puesto en el cambio de un nivel remunerativo ST-C a ST-B, o que dispositivo legal autoriza.

FUENTE: Resoluciones de Cese y documentos de gestión CAPP, PAP, CNP vigentes.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

CUADRO N° 2 comparativo de niveles remunerativos entre planilla ejecutada mes de agosto 2024 según MUC aprobado con D.S. 314-2023-EF y niveles remunerativos al momento de CESE.

2.- CUADRO COMPARATIVO DE NIVELES REMUNERATIVOS ENTRE PLANILLA EJECUTADA MES DE AGOSTO 2024 SEGÚN MUC APROBADO CON D.S. 314 2023 EF Y NIVELES REMUNERATIVOS AL MOMENTO DE CESE.

APLICACION DE ESCALA DE MUC DEBE SER SEGUN NIVEL REMUNERATIVO AL MOMENTO DE CESE.

APLICACION DE MUC SEGUN CORRELACION DE NIVELES REMUNERATIVOS SUPERIORES SEGUN PLANILLA DE PAGOS CORRESPONDIENTE MES DE AGOSTO Y PROYECTADA MES DE JUNIO DEL 2026.

Nº	APellidos y Nombres	NIVEL REMUNERATIVO AL MOMENTO DEL CESE P.A.P. Y C.N.P.	NOMENCLATURA P.A.P. Y C.N.P.	MUC	PLAZA N°	NIVEL REMUNERATIVO AL MOMENTO DE LA REINCORPORACION P.A.P. Y C.N.P.	NOMENCLATURA DE PLAZA P.A.P. Y C.N.P.	MUC	PLAZA N°
1	ESCOBAR RODRIGUE SANCHEZ	ST-C	CHOFER III	5/830	05	ST-B	CHOFER III	5/825	05
2	PORRAS ALFONSO CUNYA	ST-B	TÉCNICO AGROPECUARIO	5/839	46	SP-E	INGENIERO II	5/875	05
3	ROMERO ESPINOZA MARIANA MARGARITA	SP-E	CONTADOR II	5/875	66	SP-C	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	5/875	05
4	DÍAZ YUCRA ZONIA RAQUEL	ST-C	SECRETARIA III	5/830	130	ST-B	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	5/830	05
5	VICTORIA FLORENCIO ZUNIGA	ST-C	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	5/830	73	ST-A	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	5/845	05

FUENTE: Resoluciones de Cese y MUC APROBADO CON D.S. 314 2023-EF.



(...)

Así mismo en el Decreto Supremo N° 014-2002-TR, en su Artículo 23.-Del Régimen Laboral en caso de Reincorporación o Reubicación Laboral: La reincorporación a que hace referencia el artículo 12 Reglamento de la Ley 27803 aprobada con Decreto Supremo N° 014-2022-TR, establece que las reincorporaciones deberán entenderse como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación o nombramiento. En tal medida, el Régimen Laboral, condiciones remunerativas, condiciones de trabajo y demás condiciones que corresponderá a los ex trabajadores, así mismo el artículo 23 del Régimen Laboral en caso de Reincorporación o Reubicación Laboral que opten por el beneficio de Reincorporación o Reubicación Laboral, será el que corresponda a la plaza presupuestada vacante a la que se accede, tomando como referencia la plaza que ocupaba al momento de cese.

De igual manera corroborado con el Informe Técnico N° 1117-2019-SERVTR/GPGSC, sobre la reincorporación dispuesta por la Ley 27803 en numeral 2.7, 2.10 y en la parte de conclusiones, numeral 3.3 menciona; "De esta manera, podemos colegir que la reincorporación de los trabajadores públicos injustamente cesados colectivamente se encuentra supeditada a la existencia previa de una plaza vacante y presupuestada, la misma que puede ser idéntica o similar a la plaza que dicho personal se encontraba ocupando al momento en que se produjo el cese".



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCABELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 411 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica,

Al respecto se sugiere lo siguiente:

1. Señor Director debo ADVERTIR que, las reincorporaciones realizadas según Resolución Gerencial General Regional N° 675-2024/GOB.REG-HVCA/GGR, de fecha 11 de setiembre del 2024, fue realizada sin tomar en cuenta las normativas vigentes en otras plazas vacantes que no son idénticos o similares a la plaza que ocupó al momento en que se produjo su cese, se conjeturaria un ascenso automático y/o cambio de grupo ocupacional indebido.

Por lo que se sugiere señor Director su despacho deberá tomar las acciones correspondientes, tomando en cuenta que solo un servidor cumple con las disposiciones del art. 12 del Reglamento de la Ley 27803.

2. Se debe Reconvertir los Niveles Remunerativos y Cargos Estructurales en los documentos de gestión de acuerdo a los Niveles Remunerativos que ocupaban al momento del cese y solicitar la actualización en el AIRHSP a Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en mérito a la Directiva N° 003-2022.EF/53.01, con ello evitar posteriores sanciones que hubiere por incumplimiento a las normas vigentes y producto de ello pagos indebidos como se detalla en el cuadro N° 2 del presente.

1.24. En ese sentido, para mayor entender es preciso mencionar el artículo 23° del Reglamento de la Ley N° 27803, que establece lo siguiente:

**Artículo 23. Del Régimen Laboral en caso de Reincorporación o Reubicación Laboral.** La reincorporación a que hace referencia el artículo 12 de la Ley, deberá entenderse como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación o nombramiento. En tal medida, el Régimen Laboral, condiciones remunerativas, condiciones de trabajo y demás condiciones que corresponderá a los ex trabajadores que opten por el beneficio de Reincorporación o Reubicación Laboral, será el que corresponda a la plaza presupuestada vacante a la que se accede, tomando como referencia la plaza que ocupaba al momento de cese.

1.25. Por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 1117-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 22 de julio de 2019, con respecto a la reincorporación dispuesta por la Ley N° 27803, en el numeral 3.3 de las conclusiones precisa lo siguiente: "3.3 De esta manera, podemos colegir que la reincorporación de los trabajadores públicos injustamente cesados colectivamente se encuentra supeditada a la existencia previa de una plaza vacante y presupuestada, la misma que puede ser idéntica o similar a la plaza que dicho personal se encontraba ocupando al momento en que se produjo su cese" (lo resaltado es nuestro)

1.26. La normativa citada en el numeral 5.9 menciona expresamente que las reincorporaciones se tienen que efectuar en plaza presupuestada vacante a la que se acceda y **tomando como referencia la plaza que ocupaba al momento de cese.** En ese entender, conforme se puede evidenciar en los Cuadros N°s 01 y 02 descritos en el numeral 5.8 del presente informe, en la reincorporación a los trabajadores cesados irregularmente como son: Roques Escobar Sánchez, Alfonso Porras Cunya, Zonia Raquel Díaz Yucra y Florencio Victoria Zúñiga, se ha contravenido el artículo 23° del



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 411 2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

Reglamento de la Ley N° 27803, ya que no se ha tomado en cuenta como referencia las plazas que ocupaban al momento de su cese, es así que, los trabajadores antes mencionados han sido reincorporados en un nivel remunerativo diferente, que no son idénticos o similares a la plaza que ocupaban al momento de su cese.

- 1.27. Por otro lado, cabe precisar lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que en su artículo 16° señala expresamente lo siguiente: **DEL ASCENSO EN LA CARRERA. Artículo 16.- El ascenso del servidor en la carrera administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos.** (lo resaltado es nuestro) En ese sentido, en la reincorporación del trabajador Alfonzo Porras Cunya, se ha configurado un ASCENSO AUTOMÁTICO ya que se ha reincorporado en un grupo ocupacional diferente, conforme a los actuados el trabajador antes mencionado al momento de su cese la nomenclatura de PAP y CNP era TÉCNICO AGROPECUARIO y ha sido reincorporado a un puesto de INGENIERO II, todo lo descrito en los numerales anteriores se ha configurado conforme al siguiente cuadro:



APLICACIÓN DE ESCALA DE MUC DEBE SER SEGÚN NIVEL REMUNERATIVO AL MOMENTO DE CESE.					APLICACIÓN DEL MUC SEGÚN RESOLUCIONES DE REINCORPORACIÓN NIVELES REMUNERATIVOS SUPERIORES SEGÚN PLANILLA DE PAGO DE HABERES MES DE AGOSTO Y PROYECTADA MES DE SETIEMBRE				OBSERVACIÓN DE LA VARIACIÓN DEL PAGOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES REINCORPORADOS
N° ORD.	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL REMUNERATIVO EL MOMENTO DEL CESE. PAP Y CNP	NOMENCLATURA. PAP Y CNP	MUC	PLAZA N°	NIVEL REMUNERATIVO AL MOMENTO DE LA REINCORPORACIÓN PAP Y CNP	NOMENCLATURA DE PLAZA PAP Y CNP	MUC	DIFERENCIA
1	ESCOBAR SANCHEZ ROQUE	ST-C	CHOFER III	S/ 830	05	ST-B	CHOFER II	S/ 839	S/ 9.00
2	PORRAS CUNYA ALFONSO	ST-B	TÉCNICO AGROPECUARIO	S/ 839	46	SP-E	INGENIERO II	S/ 875	S/ 36.00
3	ROMERO ESPINOZA MAXIMA MARGARITA	SP-E	CONTADOR II	S/ 875	66	SP-E	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	S/ 875	S/ 00.00
4	DIAZ YUCIA ZONIA RAQUEL	ST-C	SECRETARIA III	S/ 830	130	ST B	TECNICO ADMINISTRATIVO II	S/ 839	S/ 9.00
5	VICTORIA ZUÑIGA FLORENCIO	ST-C	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	S/ 830	73	ST-A	TECNICO ADMINISTRATIVO III	S/ 847	S/ 17.00
TOTAL, DE VARIACIÓN DE PAGO POR MES									S/ 71.00

Fuente: Informe N° 602-2024/GOB.REG.HVCA./ORA-OGRH/ETRPyBS

- 1.28. Asimismo, se acredita que, como se ha reincorporado en un nivel remunerativo diferente a los trabajadores antes mencionados, existe una variación en las remuneraciones a favor de los trabajadores reincorporados, conforme se puede apreciar el Cuadro N° 02, que se describe en el numeral 5.8 del presente. Por lo tanto, hay un perjuicio económico para la entidad en este caso el Gobierno Regional de Huancavelica, por un monto total de S/ 71.00 soles (Setenta y uno con 00/100 soles) al mes y S/ 852.00 (Ochocientos cincuenta y dos 00/100 soles) al año. Como se puede acreditar de los actuados las reincorporaciones se efectuaron a partir de 01 de



**GOBIERNO REGIONAL  
HUANCVELICA**

## *Resolución Gerencial General Regional*

N<sup>RO</sup>. 411-2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

agosto del 2024, en ese sentido, el perjuicio económico a la entidad a partir de la fecha antes indicada es permanente.

- 1.29. En ese sentido, de las consideraciones antes descritas se puede concluir que las reincorporaciones efectuadas a los ex trabajadores cesado irregularmente, mediante los siguientes informes: Informe Técnico N° 170-2024/GOB.REG.HVCA/OR.A.OGRH, de fecha 10 de julio de 2024, Informe Técnico N° 194-2024/GOB.REG.HVCA/OR.A.OGRH, de fecha 12 de agosto de 2024 y el Informe Técnico N° 202-2024/GOB.REG.HVCA/OR.A.OGRH, de fecha 02 de setiembre de 2024, fueron efectuadas contraviniendo el artículo 23° del Reglamento de la Ley N° 27803, ya que se ha reincorporado en un nivel remunerativo diferente y en un grupo ocupacional diferente al momento de su cese. Asimismo, se ha contravenido el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 276 por haberse configurado un ASCENSO AUTOMÁTICO en la reincorporación del trabajador Alfonso Porras Cunya.
- 1.30. Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión que la conducta del servidor **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, en su condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, tipifica en el artículo 85° literal q)<sup>10</sup> de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- 1.31. Que, asimismo, es importante precisar que en materia disciplinaria no solo se exige la imputación material de la conducta, sino que es necesario, realizar el análisis del aspecto subjetivo de la conducta, conforme al principio de culpabilidad desarrollados en los fundamentos 67, 68 y 69 de la Resolución 002153-2019-SERVIR/TSC<sup>11</sup>. Es decir, verificar que si el investigado presuntamente cometió la conducta a título dolo o culpa.

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

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

69. Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario a ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su



<sup>10</sup> q) Las demás que señala la ley.

<sup>11</sup> Resolución 002153-2019-SERVIR/TSC, de fecha 20 de setiembre de 2019.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado. Se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad).

- 1.32. En efecto, el concepto de responsabilidad, el cual es el presupuesto para imponer una sanción disciplinaria, está fundamentado en diversas categorías o elementos, uno de los cuales es precisamente la culpabilidad, el cual es un derivado del concepto de dignidad humana, en virtud del cual el sujeto disciplinable pudo actuar libremente y con lo cual el Estado tiene legitimidad para imponer un correctivo disciplinario, al poderle reprochar el no cumplimiento de sus deberes funcionales. Es por ello, que el ejercicio de la potestad sancionadora, está vinculado al principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10 del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por Ley o Decreto Legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.
- 1.33. En ese sentido, se debe precisar que la culpabilidad es el elemento subjetivo de la falta disciplinaria y ello significa que para que una acción u omisión como manifestación de la intencionalidad es la realización de un acto reprochable por parte de una persona, sea disciplinable, se requiere ser realizada con dolo o culpa, por lo tanto, la ausencia de uno de estos elementos le quita el carácter de sancionable a un hecho presuntamente irregular realizado por un(a) servidor(a) público(a).
- 1.34. Que, en materia disciplinaria, como derecho sancionador que se, exige la imputación subjetiva, que en punto de estructura de la falta disciplinaria implica la categoría de culpabilidad. La culpabilidad, para efectos del derecho disciplinario, exige que estén presentes en el comportamiento reprochable los siguientes elementos: 1. Atribuibilidad de la conducta (imputabilidad), en este punto es donde adquiere la regla disciplinaria su función de precepto de determinación; así, quien es determinable por la norma y la infringe es imputable y, en consecuencia, apto para ser culpable. 2. Exigibilidad del cumplimiento del deber (juicio de reproche) 3. Conocimiento de la situación típica, es decir el conocimiento de los elementos estructurales de la conducta que se realiza. 4. Voluntad, para realizar u omitir el deber o la prohibición y 5. Conciencia de licitud; es decir, se requiere el conocimiento de la prohibición o deber, en otras palabras, tener conciencia de que el comportamiento es contrario al derecho.
- 1.35. Que, en el presente caso, esta Secretaría Técnica de PAD considera que el servidor infractor EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA, ha actuado de forma dolosa; ahora bien, en cuanto a la realización de la conducta, se advierten los elementos que indican un actuar consciente hacia la realización del comportamiento regular. Es así que, el servidor investigado no presentaba, para el momento de la comisión de los hechos, circunstancia alguna que le restara aptitud, por el contrario, gozaba de plena autodeterminación, es decir, que era imputable, de tal manera que se satisface el primero de los criterios expuestos.
- 1.36. En efecto el elemento subjetivo de la conducta del servidor infractor, se sitúa en la categoría del dolo, pues intervinieron elementos esenciales del dolo, como son el conocimiento y la voluntad, dado que, el servidor EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA, en condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, ha reincorporado a los trabajadores cesados irregularmente en un nivel remunerativo diferente y en un





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO</sup>. 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

grupo ocupacional diferente al momento de su cese. Asimismo, en el la reincorporación del trabajador Alfonso Porras Cunya, ha realizado un ASCENSO AUTOMÁTICO, por lo tanto, ha incurrido en la falta administrativa tipificada en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, artículo 85° literal q) **Las demás que señala la ley.** Es decir, la conducta del infractor estuvo acompañado del dolo, pues tuvo la voluntad (elemento volitivo) y el conocimiento (elemento cognitivo) de vulnerar las normas por las que fue materia de imputación del cargo.

### Medios probatorios presentados y obtenidos de oficio.

- a) Informe Técnico N° 170-2024/GOB.REG.HVCA/ORA.OGRH
- b) Resolución Gerencial General Regional N° 576-2024/GOB.REG-HVCA/GGR
- c) Informe Técnico N° 194-2024/GOB.REG.HVCA/ORA.OGRH
- d) Resolución Gerencial General Regional N° 627-2024/GOB.REG-HVCA/GGR
- e) Informe Técnico N° 202-2024/GOB.REG.HVCA/ORA.OGRH
- f) Resolución Gerencial General Regional N° 675-2024/GOB.REG-HVCA/GGR
- g) Informe N° 602-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRPyBS
- h) Proveído s/n /GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 03 de octubre de 2025
- i) Informe Escalafonario N° 047-2026/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/AE

### De los descargos:

1.37. El servidor **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, ha sido notificado con la Resolución Directoral Regional N° 425-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST., y sus antecedentes que dieron origen, mediante la Cedula de Notificación N° 30-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, la cual fue diligenciada con fecha 07 de mayo de 2026. Es así que, la notificación se produjo de acuerdo a lo establecido en el artículo 20° de la Ley 27444. En ese sentido, habiendo transcurrido el plazo establecido para presentar el descargo, el administrado **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, no ha presentado su descargo a la Resolución Directoral Regional N° 425-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST (resolución de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario).

Sobre la rectificación del error incurrido en la emisión del Informe N° 659-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST (Informe de Órgano Instructor) de fecha 19 de mayo del 2026.

1.38. Que, mediante Informe N° 729-2026/GOB.REG.HVCA/GGR-ORA, de fecha 03 de junio del 2026, el CPC. Rubén Sedano Torres en su condición de Órgano Instructor del PAD en el Expediente Administrativo N° 270-2025/GOB.REG.HVCA/STPAD, realiza la rectificación de error incurrido en la emisión del Informe N° 659-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST (Informe de Órgano Instructor) de fecha 19 de mayo del 2026, en el siguiente detalle:

(...)

3.2. Se **RECTIFICA** el error incurrido en el siguiente detalle:





**GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA**

## *Resolución Gerencial General Regional*

**Nº. 411-2026/GOB.REG.HVCA./GGR**

*Huancavelica, 11 JUN 2026*

**DICE:**

*Informe Nº 659-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST.*

*A : CPC. CIRILO TAIPE CHOQUE (Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos)*

*ASUNTO: Informe de Órgano Instructor*

**DEBE DECIR:**

*Informe Nº 659-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST.*

*A : ING. SIS. PEDRO ABILO ROQUE ORELLANA (Gerente General Regional del GRH)*

*ASUNTO: Informe de Órgano Instructor.*



**Sobre el otorgamiento del Informe Oral.**

- 1.39. Que, el Informe Nº 735-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG.INST (Informe de Órgano Instructor) de fecha 03 de junio del 2026, ha sido notificado mediante la Cédula de Notificación Nº 41-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, al servidor EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA, **con fecha 05 de junio del 2026**. Es así que, la notificación se produjo de acuerdo a lo establecido en el artículo 20º de la Ley 27444. En ese sentido, habiendo transcurrido el plazo establecido para solicitar Informe Oral, el administrado EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA, no ha solicitado el Informe Oral, lo cual se puede acreditar con los documentos que obran en el presente expediente administrativo. Por consiguiente, esta instancia de Órgano Sancionador, procede a emitir su pronunciamiento.

**Pronunciamiento del Órgano Sancionador.**

- 1.40. Que, de acuerdo a la investigación realizada y lo descrito en la Resolución Directoral Regional Nº 425-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-ORG-INST, de fecha 05 de mayo de 2025. La conducta del servidor EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA, en condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, al haber reincorporado a los trabajadores cesados irregularmente en el nivel remunerativo diferente y en un grupo ocupacional diferente al momento de su cese, ha ocasionado una variación de pago a favor de los trabajadores cesados irregularmente, por el monto total de S/ 71.00 (Setenta y uno con 00/100 soles) al mes y S/ 852.00 (Ochocientos cincuenta y dos 00/100 soles) al año. Como se puede acreditar de los actuados las reincorporaciones se efectuaron a partir de 01 de agosto del 2024, en ese sentido, el perjuicio económico a la entidad a partir de la fecha antes indicada es permanente. Por consiguiente, ha ocasionado un perjuicio económico al Gobierno Regional de Huancavelica. Asimismo, en la reincorporación del trabajador Alfonso Porrás Cunya, ha realizado un ASCENSO AUTOMÁTICO ya que se ha reincorporado en un grupo ocupacional diferente, conforme a los actuados el trabajador antes mencionado al momento de su cese la nomenclatura de PAP y CNP



**GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA**

## *Resolución Gerencial General Regional*

**Nº. 411 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR**

*Huancavelica,*

**11 JUN 2026**

era TÉCNICO AGROPECUARIO y ha sido reincorporado a un puesto de INGENIERO II. Por lo tanto, ha incurrido en la falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con remisión a la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6° numeral 3, artículo 7° numeral 6.

### **De la graduación de la sanción:**

- 1.41. Que, habiendo quedado acreditada la comisión de la falta por parte del servidor civil inmerso en el presente procedimiento, corresponde hacer la determinación de la respectiva sanción aplicable, en 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 N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en su artículo 87°, que establece los criterios de la determinación de la sanción a las faltas disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:
- 1.42. Que, en la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por el servidor: **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, así como los medios probatorios de cargo actuados del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad. De otro lado, se debe observar los criterios de graduación de sanción, establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de 19 de diciembre de 2021. En consecuencia, la graduación de la sanción se efectúa de la siguiente manera:
- a. **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado:** Tal es el caso de la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, específicamente se habla de la afectación a los intereses económicos de la entidad, en este caso el Gobierno Regional de Huancavelica, es decir, el erario público administrado por dicho gobierno regional. En ese entender, el servidor EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA, con la reincorporación a los trabajadores cesados irregularmente en el nivel remunerativo diferente y en un grupo ocupacional diferente al momento de su cese, ha ocasionado una variación de pago a favor de los trabajadores cesados irregularmente, por el monto total de S/ 71.00 (Setenta y uno con 00/100 soles) al mes y S/ 852.00 (Ochocientos cincuenta y dos 00/100 soles) al año. Como se puede acreditar de los actuados las reincorporaciones se efectuaron a partir de 01 de agosto del 2024, en ese sentido, el perjuicio económico a la entidad a partir de la fecha antes indicada es permanente. Por consiguiente, ha ocasionado un perjuicio económico al Gobierno Regional de Huancavelica. Asimismo, en la reincorporación del trabajador Alfonso Porrás Cunya, ha realizado un ASCENSO AUTOMÁTICO ya que se ha reincorporado en un grupo ocupacional diferente, conforme a los actuados el trabajador antes mencionado al momento de su cese la nomenclatura de PAP y CNP era TÉCNICO





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAMELICA

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411  
-2026/GOB.REG.HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

AGROPECUARIO y ha sido reincorporado a un puesto de INGENIERO II, por ente, hay una grave afectación al interés general.

- 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 tanto, no se acredita la configuración de dicha condición.
- c. **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:** Al resto la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en su fundamento 43 y 44 señaló: “En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo - ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente - el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor”. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que “un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos. Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que, en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.
- En aplicación al concreto, se debe señalar que el servidor: EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA, ejercía un cargo de un nivel jerárquico de mando ya que, era Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica.
- 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 se demuestra en el Informe Escalafonario N° 047-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 05 de marzo de 2026.
- h. **Naturaleza de la falta**<sup>12</sup>: De acuerdo al fundamento 76 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (...) existen hechos infractores que por su propia



<sup>12</sup> La ley de Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en su Artículo 91. Señala: **Graduación de la sanción.** - Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. **En cada caso la**



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

N<sup>RO.</sup> 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

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, dado que actuó de forma alevosa, afectando el bien jurídico tutelado de la integridad física y moral.

- i. **Antecedes del servidor:** De acuerdo al fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando. Aplicando este criterio al caso sub Litis, el servidor no tiene condición de reiterante, como así tampoco posee méritos.
- 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 no obtuvo ningún beneficio ilícito.
- l. **La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor<sup>13</sup>:** Que, de acuerdo a la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, de observancia obligatoria "(...) ameritará la imposición de una sanción mayor a aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia. De acuerdo a Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse

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.

<sup>13</sup> De acuerdo a los fundamentos 82 y 83 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC. Además, no debe perderse de vista que la Ley N° 30057 y su Reglamento General constituyen una normativa de carácter especial, lo que además guarda correspondencia con el numeral 3 del artículo 247° del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece que la protestad 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.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411/2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026



si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria” en el presente caso concurren tales circunstancias. Estando a los criterios argüidos se puede decir que el servidor EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA actuó dolosamente, al haber reincorporado a los trabajadores cesados irregularmente en el nivel remunerativo diferente y en un grupo ocupacional diferente al momento de su cese, por lo que ha ocasionado una variación de pago a favor de los trabajadores cesados irregularmente, por el monto total de S/ 71.00 (Setenta y uno con 00/100 soles) al mes y S/ 852.00 (Ochocientos cincuenta y dos 00/100 soles) al año. A pesar de haber sido advertido mediante el Informe N° 602-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRPyBS, emitido por el CPC Cirilo Taipe Choque, en su condición de encargado de Equipo de Trabajo de Remuneraciones, Pensiones y Beneficios Sociales. Como se puede acreditar de los actuados las reincorporaciones se efectuaron a partir de 01 de agosto del 2024, en ese sentido, el perjuicio económico a la entidad a partir de la fecha antes indicada ya quedó permanente. Asimismo, en la reincorporación del trabajador Alfonzo Porras Cunya, ha realizado un ASCENSO AUTOMÁTICO ya que se ha reincorporado en un grupo ocupacional diferente, conforme a los actuados el trabajador antes mencionado al momento de su cese la nomenclatura de PAP y CNP era TÉCNICO AGROPECUARIO y ha sido reincorporado a un puesto de INGENIERO II. Por lo tanto, ha incurrido en la falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con remisión a la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6° numeral 3, artículo 7° numeral 6.

- m. Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito.<sup>14</sup>: En el caso en concreto el servidor no ha reconocido su responsabilidad, en ninguna de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- n. La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador<sup>15</sup>: En el caso en concreto, el servidor no ha intentado subsanar, remediar o reparar el daño causado.

1.43. Habiendo ya determinado que hay mérito suficiente para la aplicación de sanción, es necesario evaluar los criterios estatuidos en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057 -

<sup>14</sup> En igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso— podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444. – fundamento 86 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SFRVIR/TSC.

<sup>15</sup> Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETOS SUPREMO N° 040-2014-PCM. este aspecto como parte de los criterios de graduación de la sanción fue desarrollado en el fundamento 78 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SFRVIR/TSC.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica, 11 JUN 2026

Ley del Servicio Civil, en relación a que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe evaluar los siguientes criterios, que fueron desarrollados por el tribunal del servicio civil en la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2021-SERVIR/TSC:

- a. **Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título:** En el caso de autos no se encuentra alguna eximente de responsabilidad regulada en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que resulte aplicable al servidor civil.
- b. **Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida:** Este criterio se ha expuesto, en los párrafos anteriores, siendo que la falta cometida resulta gravosa para la entidad, por incumplimiento y la inobservancia de las normas legales.
- c. **Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley:** Conforme es de verse este criterio se ha esbozado de manera detallada en los párrafos precedentes.

1.44. Por las consideraciones señaladas y estando a que, la falta reviste gravedad, el servidor es de nivel jerárquico superior, no existe concurrencia de infractores, no existe falta continuada, el servidor no trató de ocultar la falta; causó perjuicio económico a la entidad, incurrió en la falta de manera dolosa. Amerita se le aplique la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el término de doce (12) meses.

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

Estando a lo expuesto; y en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: versión actualizada de la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902 y TUO de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, *se debe emitir el presente acto resolutivo;*

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- IMPONER al servidor **EMIDGIO OSWALDO CAMPOSANO DAGA**, en su condición de Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, cargo que ejercía en el momento de la comisión





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

## Resolución Gerencial General Regional

Nº. 411-2026/GOB.REG-HVCA./GGR

Huancavelica,

11 JUN 2026

de los hechos, LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOCE (12) MESES, por haber incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, con remisión a la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6° numeral 3, artículo 7° numeral 6.

**ARTÍCULO 2°.- ESTABLECER** que el servidor una vez notificado con la presente resolución, podrá hacer uso de su derecho a la defensa mediante los recursos administrativos que considere convenientes (reconsideración o apelación) y teniendo el plazo para impugnar de (15) días hábiles siguientes de la notificación de la presente resolución, de ser reconsideración se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo y de ser apelación se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna. La apelación es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil, conforme al procedimiento establecido en el Art. 90° de la Ley N° 30057 y los Arts. 117°, 118° y 119°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO 3°.- PRECISAR** que la sanción de suspensión se deberá inscribir en el Registro Nacional de Sanciones Contra los Servidores Civiles, después de haber sido notificado al servidor civil<sup>16</sup>.

**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 ARCHIVASE.**

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA  
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Ing. SIS Pedro Abito Roque Orillana  
GERENCIA GENERAL REGIONAL

<sup>16</sup> DIRECTIVA QUE REGULA EL FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO NACIONAL DE SANCIONES CONTRA SERVIDORES CIVILES- RNSSC  
6.4.3 (...)

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