



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

08 JUL 2026

VISTO: Informe de Pre Calificación N° 033-2025-GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD de fecha 08 de agosto de 2025, Resolución Directoral n° 028-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 14 de agosto de 2025, Informe N° 960-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG. INST, de fecha 05 de mayo de 2026, Expediente Administrativo N° 264-2024/GOB.REG.HVCA/STPAD, que consta en trescientos veintiuno (321) 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 registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"*;

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por parte del servidor **HUBER RIVEROS BAUTISTA**, 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:

- | | |
|----------------------------|---|
| - Nombres y Apellidos | : HUBER RIVEROS BAUTISTA. |
| - D.N.I. N° | : 45907358 |
| - Unidad Orgánica | : Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Huancavelica. |
| - Condición Laboral Actual | : Contratado |



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489

-2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica,

08 JUL 2026

- Régimen Laboral : Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios - R.L.E.C.A.S., Aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1057 y modificatoria correspondiente.
- Fecha de Inicio : 08 de julio de 2024
- Documento sustento : Contrato Administrativo de Servicios N° 22-2024-ORA/OGRH-CAS de fecha de suscripción 08 de julio de 2024
- Fecha de término : 31/12/2024



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

Que, se tiene las "Bases del proceso de selección bajo la modalidad del régimen de contratación administrativa de servicios-CAS para los diversos órganos y/o unidades orgánicas estructurados del Gobierno Regional de Huancavelica- Decreto Legislativo N° 1057", en el cual se convoca para el ITEM N° 001-PERFIL DE PUESTO DE CHOFER (código de AIRHSP-000942) para la Gerencia Regional de Desarrollo Social.



1.8. PERFIL DE PUESTO:

ITEM N° 001- PERFIL DE PUESTO DE CHOFER (CODIGO DE AIRHSP - 000942)

SECCIÓN: IDENTIFICACIÓN

Órgano:	GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
Unidad Orgánica:	NO APLICA
Cargo Estructural:	NO APLICA
Clasificación:	NO APLICA
Nombre del cargo/puesto:	CHOFER- (CODIGO DE AIRHSP - 000942)
Dependencia Jerárquica Lineal:	GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
Puestos a su cargo:	NO APLICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489

-2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica,

08 JUL 2026

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):
Reglamento de tránsito, Mecánica automotriz básica y primeros auxilios.

B) Cursos y Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

NO APLICA

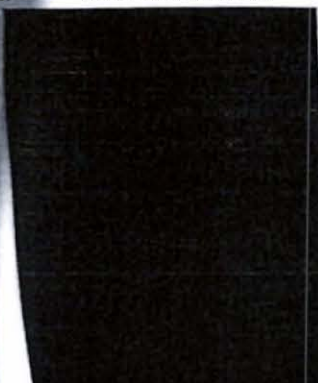
C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos.

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS/DIALECTO	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de Textos	X				Inglés	X			
Hojas de cálculo	X				Quechua	X			
Programa de Presentación	X				Otros (Especificar)	X			

Fuente: Base de proceso de convocatoria CAS N° 009-2024-GOB.REG.HVCA/CPSP

- a) El "Comité de evaluación", califico los certificados que presento el señor HUBER RIVEROS BAUTISTA, en el Formato N° 01 FICHA DE POSTULACION (resumen curricular) DECLARACION JURADA DE DATOS PERSONALES:

FORMATO N° 01 FICHA DE POSTULACIÓN (Resumen Curricular) DECLARACIÓN JURADA DE DATOS PERSONALES

009		chofer	
DATOS PERSONALES:			
			
RIVEROS Bautista Huber Peruano 18/03/1989 Huancavelica Huancavelica Huancavelica 45907358 10459073588 Soltero 3 Pasaje Mariano Giron, 5/N Santa Ana Huancavelica Huancavelica Huancavelica 999880826 riveroshuber@gmail.com PEPIN RAMON CASTILLA Y MARQUESADO			

(*) Colóquese correctamente el número telefónico y dirección electrónica, pues en el caso de requerirse, la entidad realizará estas medidas para la respectiva comunicación.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 08 JUL 2026

III.

CURSOS Y/O ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN Y/O DIPLOMADO:

Se valorará: diplomados y especializaciones mayores a 90 horas, y si son organizados por un ente rector, se podrá considerar como mínimo ochenta (80) horas, así como los cursos y/o capacitaciones deberán considerar las horas y temática requerida según el perfil de puesto solicitado.

1	COACHING DE DESARROLLO PERSONAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO	2018	06 MESES	TRUJILLO / PERU	17
---	---------------------------------	----------------------------------	------	----------	-----------------	----

30

2	PREVENCION DE INCENDIOS Y MANEJO DE EXTINTORES	CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS	2018	09 HORAS	HUANCAVELICA / PERU	18
3	SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE SSOMA	ESCUELA NACIONAL DE CAPACITACION PROFESIONAL	2021	12 HORAS	LIMA / PERU	19
4	ANALISIS DE FLUIDOS EN MAQUINARIAS PESADA: ACEITE, REFRIGERANTE Y COMBUSTIBLE	AUTOMOTRIZ	2021	9 HORAS	LIMA / PERU	20
5	MANEJO DEFENSIVO APLICADO A MINERIA	ALFIL GRUPO EDUCATIVO S.A.C	2024	12 HORAS	LIMA / PERU	21
6	MASTER CLASS EN APRENDER PRIMEROS AUXILIOS	ESCUELA DE CURSOS PREMIUM A1	2024	12 HORAS	LIMA / PERU	22

Fuente: Base de proceso de convocatoria CAS N° 009-2024-GOB.REG.HVCA/CPSP

Se recabo del legajo del servidor el formato n°1 (Ficha de Resumen Curricular), presentado por el señor HUBER RIVEROS BAUTISTA del cual se evidencia que, del recuadro de cursos, el servidor, presenta en el numeral 3 el curso de capacitación: SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE-SSOMA, con una duración de 12 horas, en el folio 19.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAMELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 08 JUN 2026

Que, asimismo, es menester resaltar que en el formato nº 02 DECLARACION JURADA "E" señala:

FORMATO 02

DECLARACIÓN JURADA "E"

DECLARACIÓN JURADA DE DATOS PERSONALES

(Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales)

Yo, Huber Riveros Bautista, identificado/a con DNI 45907358, participante del proceso CAS N°009, autorizo al Gobierno Regional de Huancavelica o a una entidad tercera contratada por dicha entidad, a validar información de mis datos personales en fuentes accesibles públicas y/o privadas. Asimismo, brindo referencias laborales de mis últimos trabajos, verificando que los teléfonos se encuentran actualizados:

Declaro bajo juramento, que la información proporcionada es veraz y exacta, y, en caso sea necesario, autorizo al Gobierno Regional de Huancavelica, efectuar la comprobación de la veracidad de la presente Declaración Jurada; según lo establecido en el Artículo 411° del Código Penal y Delito contra la Fe Pública - Título XIX del Código Penal, acorde al artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Asimismo, me comprometo a reemplazar la presente declaración jurada por los certificados originales, según sean requeridos.

Ciudad de Huancavelica del día 26 del mes de junio. del año 2024.

DNI: 45907358

Huella

Fuente: ficha de postulación del señor Riveros Bautista Huber

Que, como consecuencia del Proceso CAS N° 009-2024-GOB.REG.HVCA/CPSP se remite la CARTA N° 026-2024/GOB.REG.HVCA/CPSP-CAS de fecha 04 de julio de 2024 suscrito por el comité evaluador al Director de la Oficina Regional de Administración CPC. Ruben Sedano Torres teniendo como ganador a HUBER RIVEROS BAUTISTA, conforme se tiene de la captura:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que, en el proceso realizado a través de la convocatoria de la referencia, se tiene como ganadores a siguiente:

NOMBRE DEL CANDIDATO/ GANADOR	ORGANO/UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL PUESTO	REMUNERACION MENSUAL	DURACION DE CONTRATO	METAS PRESUPUESTAL
RIVEROS BAUTISTA, HUBER E2	GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL	CHOFER (CODIGO DE AIRHSP - 000942)	S/. 1,500.00	03 meses contados desde el 08 de julio	084
ZUBILETE HUAYRA, RAUL EDGAR E3	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA EN DISEÑO GRAFICO (CODIGO DE AIRHSP - 000848)	S/. 2,400.00		097

Del mismo modo, se acompaña en anexo adjunto, el listado de los candidatos, según el orden de mérito y el puntaje alcanzado; asimismo adjunto los expedientes de los ganadores en digital y los bases del proceso de selección CAS N° 009-2024/GOB.REG.HVCA/CPSP (POR NECESIDAD TRANSITORIA) con 25 folios respectivos.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de mi mayor consideración.

Atentamente,

Presidente del Comité Evaluador
Lic. Adm. Emigdio Osvaldo Camposano Dago
Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Miembro del Comité Evaluador
Abog. David Oscar Cepeda Quispe

Miembro del Comité Evaluador
Abog. Erick Segovia García
Director Regional de Asesoría Jurídica



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 08 JUL 2026

Publican los resultados finales a fecha 04 de julio de 2024, en el portal institucional del Gobierno Regional de Huancavelica¹, en el que adjudican como ganador de la plaza de CHOFER (código de AIRHSP-000942) para la Gerencia Regional de Desarrollo Social al señor Huber Riveros Bautista

Unidad Ejecutora	Nº de Proceso	Descripción	Peso	Fecha Creación	Ext.	Descargas
SEDE CENTRAL DE GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA	RF-CAS-009-2024-SEDE	RESULTADOS FINALES DEL PROCESO DE CONVOCATORIA CAS N° 009-2024/GOB.REG.HVCA/CPSP (POR NECESIDAD TRANSITORIA)	306 Kb	2024-07-04 15:35:11	pdf	47

PROCESO CAS N° 009-2024/GOB.REG.HVCA/CPSP (POR NECESIDAD TRANSITORIA)

RESULTADOS FINALES

Item : 01
Puesto : CHOFER (CODIGO DE AIRHSP - 000942)
N° Posiciones : 01
Unidad Orgánica : GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

Nº	DOCUMENTO OFICIAL DE IDENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES DEL POSTULANTE	RESULTADOS EVALUACIÓN TÉCNICA (30%)	RESULTADOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR (30%)	RESULTADOS DE ENTREVISTA PERSONAL (40%)	PUNTAJE TOTAL	BONIFICACIÓN POR SER LICENCIADO DE LAS FUERZAS ARMADAS (10%)	BONIFICACIÓN POR DISCAPACIDAD (15%)	PUNTAJE FINAL	CONDICIÓN
01	45907358	RIVEROS BAUTISTA, HUBER	24.00	24.00	32.00	80.00 (**)	00.00	00.00	80.00 (**)	GANADOR/A

Que, posterior a ello se suscribe el CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 022-2024-ORA/OGRH-CAS -PROCESO CAS N° 009-2024 (por necesidad transitoria) de fecha 08 de julio de 2024 en el cual se contrata al Sr. Huber Riveros Bautista a fin de que se desempeñe de forma individual y subordinada como "CHOFER (CODIGO AIRHSP-000942) (ITEM N° 001), para la GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA".

Que, mediante OFICIO N° 946-2024/GOB.REG.HVCA-ORA OGRH, de fecha 08 de agosto de 2024 el director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Lic. Adm. Emidgio O. Camposano Daga, solicita a la Escuela Nacional de Capacitación Profesional -ENACAP SE SIRVA A CONFIRMAR LA VERACIDAD Y/O AUTENTICIDAD DEL CERTIFICADO DEL CURSO "SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE SSOMA" de fecha febrero de 2021 presentado por el señor HUBER RIBEROS BAUTISTA.

Que, mediante CARTA N° 11-2024-EC/ENACAP/H, de fecha 14 de agosto de 2024 el director Académico de la Escuela Nacional de Capacitación Profesional ENACAP, Nayjiria Ayurina Falcon Timoteo en respuesta al OFICIO N° 946-2024/GOB.REG.HVCA-ORA OGRH informa lo siguiente:

(...)

¹ Recabado con fecha 14 de mayo de 2024

https://old.regionhuancavelica.gob.pe/convocatorias/index.php/categoriaDoc/24?Doc_page=2

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 08 JUL 2026

Es grato dirigirme a su digna representada para hacerle llegar el cordial saludo a nombre de la empresa de capacitación "Escuela Nacional de Capacitación Profesional S.A.C. ENACAP" y al mismo tiempo felicitarle por las diversas acciones que viene llevando a favor de la población.

A continuación, es para poner en conocimiento de acuerdo a Ley de Procedimiento Administrativo, que NO ES VERIDICO el documento del participante Huber Riveros Bautista.

Que, mediante informe n° 1026-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-AE, de fecha 22 de agosto de 2024 el encargado del Área de Escalafón PTC. Pedro Sañudo Quispe remite al Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Lic Adm. Emidgio O. Camposano Daga toda la documentación sometida a fiscalización posterior presentado por el señor Huber Riveros Bautista, está a la vez remite con informe n° 877-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 23 de agosto de 2024 a la Dirección Regional de Administración, posteriormente siendo remitida con informe n° 1080-2024/GOB.REG.HVCA/GGR-ORA, de fecha 26 de agosto de 2024 a la Gerencia General Regional, para que finalmente tome conocimiento la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario a través del MEMORANDO N° 2314-2014/GOB.REG.HVCA/GGR a fecha 28 de agosto.

Medios probatorios presentados y obtenidos de oficio.

- Resolución Gerencial General Regional N° 457-2024/GOB.REG.HVCA/GGR.
- "BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN BAJO LA MODALIDAD DEL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS-CAS PARA LOS DIVERSOS ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS ESTRUCTURADOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCATELICA- DECRETO LEGISLATIVO N° 1057",
- Formato N° 01 FICHA DE POSTULACION (resumen curricular) DECLARACION JURADA DE DATOS PERSONALES:
- Formato n° 02 DECLARACION JURADA "E "
- CARTA N° 026-2024/GOB.REG.HVCA/CPSP-CAS:
- PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS FINALES EN EL PORTAL INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCATELICA.
- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 022-2024-ORA/OGRH-CAS - PROCESO CAS N° 009-2024 (por necesidad transitoria)
- OFICIO N° 946-2024/GOB.REG.HVCA-ORA OGRH
- CARTA N° 11-2024-EC/ENACAP/H
- CERTIFICADO DEL CURSO "SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE SSOMA"
- Informe n° 1026-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-AE,
- Informe n° 877-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH,
- Informe n° 1080-2024/GOB.REG.HVCA/GGR-ORA.
- MEMORANDO N° 2314-2014/GOB.REG.HVCA/GGR.

Que, se ha dado inicio al procedimiento administrativo disciplinario a través de la Resolución Directoral n° 028-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG.INST, de fecha 14 de agosto de 2025 al servidor **HUBER RIVEROS BAUTISTA**, siendo notificado válidamente, asimismo, señalar que ha presentado su descargo señalando lo siguiente:



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

08 JUL 2026

(...)

I. HECHOS

1. En el marco del proceso CAS N.º 009-2024-GOB.REG.HVCA/CPSP, presenté documentación incluyendo el formato N.º 03 – Declaración Jurada de Datos Personales, en el cual declaré bajo juramento que toda la información proporcionada era veraz y exacta, autorizando su verificación.
2. Posteriormente, se cuestionó la validez del certificado emitido por la empresa ENACAP, lo que dio lugar a la Resolución Directoral N.º 028-2025/GOB.REG.HVCAJORA-OGRH-ORG.INST., de fecha 14 de agosto de 2025.
3. Ante ello, realicé gestiones para comunicarme con la empresa ENACAP, recibiendo como respuesta que efectivamente fui víctima de una estafa, ya que el curso no contaba con la validez que aparentaba.
4. Durante la pandemia y por la necesidad de capacitación para acceder a un puesto de trabajo, recurrí a cursos virtuales confiando en su autenticidad, sin intención alguna de engañar al Estado ni obtener un beneficio indebido. El curso se desarrolló de forma autónoma y se me entregó un certificado de manera inmediata, lo que en su momento no me generó sospecha.
5. Actualmente, continúo capacitándome en cursos formales y verificables, los cuales cuentan con mecanismos de seguridad (como el código QR), lo que evidencia mi buena fe y voluntad de superación en el ámbito laboral Como chofer.

II. FUNDAMENTOS

Mi actuar siempre estuvo guiado por la buena fe, principio reconocido en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

- La supuesta infracción no proviene de un acto doloso o malicioso de mi parte, sino de haber sido sorprendido por una empresa que ofrecía cursos inexistentes, hecho que escapa a mi control.
- Solicito se valore que en ningún momento intenté obtener un beneficio irregular, sino que busqué legítimamente capacitarme para acceder a mejores oportunidades de empleo,

III. PETITORIO

Por lo expuesto, a Ud. respetuosamente pido:

1. Se tenga por presentado el presente descargo dentro del procedimiento administrativo disciplinario seguido en mi contra.
2. Se valore mi actuación bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad, considerando que fui víctima de una estafa y que no existió mala fe de mi parte.
3. Se emita la resolución correspondiente en estricto cumplimiento de la ley y en salvaguarda de mis derechos.

Que, el órgano instructor emite el Informe N.º 960-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG. INST, en la cual señala lo siguiente:

Para el pronunciamiento del órgano instructor pasa a realizar una valoración respecto a la responsabilidad del involucrado en el presente procedimiento de acuerdo al descargo realizado:

- A lo alegado por el servidor HUBER RIVEROS BAUTISTA, quien sostiene que presentó el certificado emitido por ENACAP en el marco del Proceso CAS N.º 009-2024-GOB.REG.HVCA/CPSP bajo declaración jurada de veracidad y que, posteriormente, al cuestionarse la autenticidad y validez de dicho documento, efectuó acciones de verificación concluyendo que habría sido víctima de un presunto acto de estafa por parte de la entidad emisora, corresponde efectuar las siguientes precisiones



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica,

08 JUL 2026

Al respecto, el servidor no ha presentado medio probatorio alguno que permita acreditar objetivamente las acciones de verificación que afirma haber realizado. En efecto, no obra en su descargo documento alguno que evidencie la formulación de consultas, solicitudes de información, cartas, correos electrónicos, denuncias o cualquier otra actuación dirigida a la Escuela Nacional de Capacitación Profesional (ENACAP) o a las autoridades competentes, orientada a corroborar la validez del certificado cuestionado.

En tal sentido, la sola afirmación efectuada por el servidor constituye una alegación carente de sustento probatorio, la cual no resulta suficiente para desvirtuar los hechos materia de evaluación. Conforme al principio de verdad material previsto en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, *la autoridad administrativa debe verificar plenamente los hechos que sirven de fundamento a sus decisiones, debiendo las partes aportar los elementos probatorios que respalden sus afirmaciones*. Asimismo, de acuerdo con el principio de carga de la prueba recogido en el artículo 173 del citado cuerpo normativo, corresponde a quien afirma un hecho acreditar su existencia mediante medios probatorios idóneos y pertinentes. Por consiguiente, al no haberse aportado elemento objetivo alguno que demuestre las supuestas verificaciones realizadas ni la condición de presunta víctima de una estafa, dicho argumento carece de eficacia probatoria y no puede ser considerado como un eximente o justificación válida respecto de la presentación del certificado cuestionado.

En consecuencia, los descargos formulados por el servidor no resultan suficientes para desvirtuar las observaciones efectuadas, manteniéndose incólume en este extremo la valoración de los hechos materia de análisis, por cuanto sus afirmaciones se sustentan únicamente en manifestaciones unilaterales desprovistas de respaldo documental o probatorio que permita otorgarles credibilidad y eficacia jurídica.

- **El servidor solicita que los argumentos expuestos en su escrito de descargo sean valorados a la luz de los principios de buena fe procedimental, razonabilidad y proporcionalidad, señalando que la presentación del certificado materia de observación no obedeció a una conducta dolosa o fraudulenta y que, por tanto, no habría actuado con mala fe.**

Al respecto, corresponde efectuar un análisis integral de los hechos, resulta pertinente considerar el principio de razonabilidad previsto en el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, así como el principio de verdad material regulado en el numeral 1.11 del mismo cuerpo normativo, según el cual la autoridad administrativa tiene el deber de verificar plenamente los hechos que sirven de fundamento a sus decisiones, evaluando todas las circunstancias concurrentes del caso concreto.

En tal sentido, corresponde examinar las “Bases del Proceso de Selección bajo la Modalidad del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS para los diversos órganos y/o unidades orgánicas estructuradas del Gobierno Regional de Huancavelica – Decreto Legislativo N.º 1057”, específicamente respecto del ÍTEM N.º 001 – Perfil de Puesto de Chofer (Código AIRHSP N.º 000942) para la Gerencia Regional de Desarrollo Social.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

08 JUL 2026

1.8. PERFIL DE PUESTO:

ITEM N° 001- PERFIL DE PUESTO DE CHOFER (CODIGO DE AIRHSP - 000942)

SECCIÓN: IDENTIFICACIÓN

Órgano: GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
Unidad Orgánica: NO APLICA
Cargo Estructural: NO APLICA
Clasificación: NO APLICA
Nombre del cargo/puesto: CHOFER- (CODIGO DE AIRHSP - 000942)
Dependencia Jerárquica Lineal: GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
Puestos a su cargo: NO APLICA

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):
Reglamento de tránsito, Mecánica automotriz básica y primeros auxilios.

B) Cursos y Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

NO APLICA

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos.

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS/DIALECTO	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de Textos	X				Inglés	X			
Hojas de cálculo	X				Quechua	X			
Programa de Prestación	X				Otros (Especificar)	X			

De la revisión de las bases se advierte que, dentro del rubro "Conocimientos", se exigía que el postulante cuente con conocimientos relacionados con reglamento de tránsito, mecánica automotriz y primeros auxilios; sin embargo, no se estableció la obligación de acreditar dichos conocimientos mediante certificados, constancias u otra documentación sustentatoria. Asimismo, respecto al rubro "Cursos y Programas de Especialización", las bases no contemplaban exigencia alguna vinculada a capacitación en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA).

Bajo dicho contexto, el certificado observado, referido al curso denominado "Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente - SSOMA", no constituía un requisito exigido para acceder al cargo convocado, ni guardaba relación directa con los conocimientos técnicos

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 08 III 2026

establecidos en las bases del proceso. Del mismo modo, no se advierte que dicho documento haya sido empleado para acreditar requisitos mínimos de acceso al puesto ni que haya generado una ventaja competitiva frente a otros postulantes.

En consecuencia, si bien la presentación de documentación cuya autenticidad ha sido cuestionada constituye un hecho que debe ser evaluado conforme al marco normativo aplicable, también resulta relevante considerar que el documento observado no habría incidido de manera directa en el resultado del proceso de selección, es decir no era determinante para la obtención de la plaza convocada.

En ese sentido, desde una perspectiva de razonabilidad y proporcionalidad, corresponde valorar que la afectación generada al interés público y a la finalidad del proceso de selección presenta una menor intensidad respecto de aquellos supuestos en los cuales la documentación cuestionada resulta indispensable para acreditar requisitos de acceso, experiencia laboral, formación académica o especializaciones exigidas expresamente por las bases del concurso. Asimismo, debe considerarse que no se cuenta con elementos objetivos que permitan acreditar que el administrado obtuvo un beneficio indebido derivado de la presentación del referido certificado o que su incorporación al expediente haya alterado materialmente el resultado del proceso de selección. Esta circunstancia no excluye per se la eventual responsabilidad administrativa, pero sí constituye un elemento relevante para la determinación de la gravedad de la conducta y la graduación de la sanción que pudiera corresponder.

De igual manera, resulta pertinente valorar que, a la fecha de emisión del presente pronunciamiento, el servidor ya no mantiene vínculo laboral con la entidad. Si bien esta circunstancia no constituye una causal eximente de responsabilidad, puede ser considerada como un elemento adicional al momento de efectuar el juicio de proporcionalidad y determinar la medida disciplinaria aplicable. Ello resulta relevante en tanto la conducta infractora habría concluido el mismo día en que cesó su vínculo laboral con la entidad, por lo que corresponde evaluar dicha situación conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben orientar toda actuación sancionadora de la Administración

Por las consideraciones expuestas, corresponde concluir que, aun cuando los hechos materia de evaluación deban ser analizados conforme a las disposiciones legales aplicables, las circunstancias particulares del caso revelan que el documento cuestionado no constituía un requisito exigido por las bases, no resultó determinante para la contratación del administrado, no generó una ventaja objetiva en el proceso de selección ni produjo una afectación sustancial a la finalidad del concurso público; aspectos que necesariamente deben ser ponderados al momento de evaluar la gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la eventual sanción a imponerse.

Por lo tanto, habiendo sido valorado el descargo presentado, este órgano instructor advierte que el mismo no desvirtúa los hechos imputados; pero si se debe valorar las circunstancias particulares que se han valorado líneas supra, en consecuencia, esta parte se ratifica en todos sus extremos.

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 08 III 2026

Que, continuando con el procedimiento se ha notificado Informe N° 960-2026/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG. INST de la siguiente manera:

- HUBER RIVEROS BAUTISTA en su condición de chofer para la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Huancavelica, se le notificó con cedula de notificación n° 45-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD de fecha 12 de junio de 2026, siendo fijado bajo puerta a fecha 17/06/2026, en el domicilio señalado en el informe escalafonario (Pje. Mariano Jirón S/N Santa Ana-Hvca)

Que, el servidor HUBER RIVEROS BAUTISTA no ha solicitado informe oral.

Pronunciamento del Órgano sancionador

Que, está probado que el servidor HUBER RIVEROS BAUTISTA se encontraba vinculado laboralmente al Gobierno Regional de Huancavelica, mediante contrato administrativo de servicios -RLECAS aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1057.

Que, está probado que existe responsabilidad por parte del servidor HUBER RIVEROS BAUTISTA en su condición de chofer para la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Huancavelica, siendo de la siguiente manera:

- o Que, ingreso ejercer la función pública con la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 22-2024-ORA/OGRH-CAS) al puesto de chofer para la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Huancavelica presentando el certificado en el curso "Seguridad, Salud ocupacional y medio ambiente -SSOMA", emitido por la Escuela Nacional de capacitación profesional, que hasta hoy figura en la hoja de vida del servidor, en el Formato N° 1 (Ficha de postulación -Resumen Curricular) en el folio 19, cuando este era falso.

Para mayor comprensión de lo esbozado cabe argüir que, el momento en que el servidor infringe estos principios es al ingresar a la función pública, es decir desde la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios (A plazo determinado) N° 22-2024-ORA/OGRH-CAS. La condición de servidor público, le otorga deberes especiales para con la administración pública. Dentro de estos deberes se encuentran – para señalar solo uno de ellos - la observancia de los principios y deberes de la Ley de Código de Ética. Citando la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, podemos señalar que: *"se exige que todo aquél que ingrese a prestar servicios a la administración pública se desempeñe de acuerdo con determinados principios, deberes y valores éticos, que garanticen el profesionalismo y permitan un servicio público eficiente. En ese sentido, se señala que "la ética pública debe ayudar en el proceso de comportamiento del funcionario o gestor público a través del autocontrol y del uso correcto de la razón a partir de la idea de servicio a la colectividad. Así pues, el objetivo de la ética en la Administración Pública es fomentar la sensibilidad de los funcionarios hacia esos valores del servicio público"*.

Los principios de la función pública que el servidor contravino son: **probidad, idoneidad y veracidad**, que se encuentran estatuidos en el Artículo 6, numerales 2,4 y 5 respectivamente del código de ética de la función pública. La forma como el servidor contravino estos principios, que se encuentran fundamentados en el capítulo dedicado a la norma jurídica vulnerada en el presente caso. Del mismo modo, lo expresado está en concordancia a lo fundamentado por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución de sala plena N° 007-2020/TSC-SERVIR, que en su fundamento 43 dice: *En*



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 –2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica,

08 III 2026

virtud de las consideraciones expuestas, se concluye que, en los casos en que se impute el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815, el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento.



Como ya se indicó, al ingresar a la función pública se adquiere la obligación de actuar con determinados deberes, valores y principios éticos. Y al haber el servidor ejercido función pública bajo el influjo de documento falso, contravino los citados principios.

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

El servidor viene incurriendo en la falta, por acción. Es necesario resaltar que, en el presente caso nos situamos ante una **falta permanente**. Estaremos ante una falta permanente cuando se crea una situación antijurídica que se prolonga en el tiempo hasta que la conducta infractora cese. A decir De Palma Del Teso, “las infracciones permanentes se caracterizan porque determinan la creación de una situación antijurídica que se prolonga durante el tiempo por voluntad del autor, así a lo largo del tiempo el ilícito se sigue consumando, la infracción se continúa cometiendo se prolonga hasta que se abandona la situación antijurídica”. Uno de los ejemplos más claros de este tipo de faltas es el uso de documento falso, que en el presente caso se expresa en el ejercicio de la función pública por el servidor bajo el influjo de documento falso. *La falta se consumará desde la extinción del vínculo laboral, consecuentemente desde este comento se computará el plazo de prescripción para el inicio de P.A.D.*



El TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, otorga tratamiento normativo a lo sostenido en el párrafo precedente. Norma que en su artículo 252, numeral 252.2 primer párrafo, señala:

252.2 El computo de plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzara a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, **o desde el día en que la acción cese en el caso de las infracciones permanentes.** (énfasis nuestro)

En esa misma línea la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, en su fundamento 39 y 40, expresa:

39. En lo que respecta a la conducta referida al ejercicio de la función pública a sabiendas, bajo el influjo y/o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, se advierte que dicha conducta permanece

² Ángeles de Palma del Teso. Las infracciones administrativas continuadas, las infracciones permanentes, infracciones de estado y las infracciones de pluralidad de actos: distinción a efectos de cómputo de plazo de prescripción.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 08 III 2026

en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica.

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

La falta se cometió a título doloso. Hay falta dolosa cuando, concurren dos elementos, conocimiento y voluntad. El conocimiento es el elemento cognitivo que consiste en, conocer que se está incurriendo en falta, en conocer que la acción que se despliega es antijurídica; la voluntad está referida, a que, se incurre en falta de manera voluntaria por decisión propia. En el caso en cuestión, se expresa en el hecho de que el servidor, al ingresar a la función pública, mediante la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios (A plazo determinado) N° 022-2024-ORA/OGRH-CAS lo hace a sabiendas y de manera voluntaria bajo el influjo de documento falso. Pues el certificado en el curso "Seguridad, Salud ocupacional y medio ambiente -SSOMA", emitido por la Escuela Nacional de capacitación profesional, que hasta hoy figura en la hoja de vida del servidor, fue presentado de manera voluntaria en el Formato N° 1 (Ficha de postulación -Resumen Curricular) en el folio 19, para el proceso de convocatoria: Proceso CAS 009-2024, en el cual resultó ganador, y consecuentemente accedió al puesto de chofer para la gerencia regional de desarrollo social del gobierno Regional de Huancavelica.

Que, está probado que el servidor. HUBER RIVEROS BAUTISTA, contravino las siguientes disposiciones normativas:

- **Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.**
Artículo 6.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:
 - 2. **Probidad:** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
 - 4. **Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
 - 5. **Veracidad:** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.Seguidamente se fundamentará el modo en que se viene vulnerando, dichos principios por el servidor.
- **Respecto a la vulneración del principio de probidad:** "la Ley N° 27815, establece que, de acuerdo con el principio de probidad, el servidor público "Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona". La sujeción a este principio, como es lógico, garantizará la integridad de quienes



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 08 JUL 2026

tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, lo cual finalmente redundará en la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado.”³ “Una empleada proba o empleado probo es quien actúa con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta funcional,”⁴ para efectos del caso en atención, debemos señalar que, el servidor al haber ingresado y estar ejerciendo la función pública (servidor público) mediante el influjo de documentación falsa contravino el citado principio, pues no actuó con rectitud, honradez y honestidad.

- **Respecto a la vulneración del principio de idoneidad:** La Sala Plena del Tribunal de servicio civil, en el fundamento 28 de la Resolución de sala plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, en cuanto a este principio señaló: “Además, el servidor deberá contar con aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, permitiendo “que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad” en el caso bajo análisis, se puede colegir que el servidor carece de aptitud técnica y moral para el puesto de chofer para La Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Huancavelica, puesto que, usó un documento falso para el ingreso a la función pública, el mismo que se materializa y demuestra mediante el Carta N° 011-2024-EC/ENACAP/H, de fecha 14 de agosto de 2024, en el que expresa: *debemos indicar que no es verídico el documento del participante.*
- **En cuanto a la vulneración de principio de veracidad:** este principio exige que todo servidor público, se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía. “Resulta necesario enfatizar el cumplimiento de este principio en los siguientes supuestos: (...) En las certificaciones que emite (ej. Valorizaciones de avance de obra, certificados de estudio o de salud); Información en hojas de vida o currículo,”⁵ en caso en cuestión, la vulneración a este principio se materializa, en que el currículum del servidor contiene una documentación falsa, y por influjo de ella ejerció la función pública en el puesto de Chofer en la Gerencia Regional de Desarrollo Social el Gobierno Regional de Huancavelica.

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, este órgano sancionador, llega a la conclusión que, la conducta del servidor HUBER RIVEROS BAUTISTA, tipifica en el artículo 85 literal q)⁶ de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Como se podrá advertir el tipo materia de análisis es de remisión, es decir, el supuesto de hecho, se encuentra descrito en una norma distinta a la Ley de Servicio Civil. Esta norma, a la que nos debemos remitir, debe tener la categoría de ley, exigencia que está sustentada en el principio de tipicidad⁷, además se debe tener

³ Fundamento 24 de Resolución de sala plena N° 007-2020-SERVIR/TSC.

⁴ Principios, deberes y prohibiciones en la función pública éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del estado. CAM, comisión de alto nivel de anticorrupción. Disponible: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>

⁵ Principios, deberes y prohibiciones en la función pública éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del estado...

⁶ CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

(...)

q) Las demás que señale la ley.

⁷ 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



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 08 JUL 2026



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

49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento. Del mismo modo, el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, dijo: Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley N° 30057 ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al “ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta”, este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815.



Estando a lo notado en los párrafos anteriores, se colige que, la conducta del servidor HUBER RIVEROS BAUTISTA, tipifica en el artículo 85 literal q) de la ley de servicio civil, La ley a la que nos remitimos es la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Norma que en su artículo 10 numeral 10.1, estatuye que: Artículo 10.- Sanciones 10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo

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.

° 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.

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 08 JUL 2026

III. de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.

Que, aunado a ello el artículo 91 de la Ley N° 30057, Ley de servicio civil establece “los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro (...) 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 solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.

Que, conforme señala el artículo 114 del DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM “el órgano sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan”.

Que, en la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por el servidor HUBER RIVEROS BAUTISTA, así como los medios probatorios de cargo actuados el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del citado servidor, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad. De otro lado se debe observar los criterios de graduación de sanción, establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de 19 de diciembre de 2021. En consecuencia, la graduación de la sanción se efectúa de la siguiente manera:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.** - En este caso el bien jurídico protegido es el correcto funcionamiento de la administración pública. “El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general. (...) El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción.”⁹. Para el caso desarrollado, el bien jurídico afectado no solo es el correcto funcionamiento de la administración pública” de manera genérica, sino más específicamente: La fe pública administrativa, La veracidad de la información presentada en los procedimientos administrativos, La transparencia e integridad de los procesos de selección y acceso al empleo público, La confianza legítima de la Administración en las declaraciones y documentos presentados por los administrados, La legalidad, objetividad e igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección de personal. No obstante, para determinar la gravedad de la afectación no basta constatar la vulneración abstracta del bien jurídico protegido, sino que corresponde evaluar el grado de incidencia real que la conducta produjo sobre el interés público tutelado, debe considerarse que el documento observado no constituía un requisito exigido en las bases del proceso de selección, no fue utilizado para acreditar el cumplimiento de requisitos mínimos del puesto, no otorgó puntaje adicional ni generó una ventaja objetiva frente a los demás postulantes. Asimismo, no se advierte que haya ocasionado un perjuicio patrimonial a la entidad. Por consiguiente, si bien existe una afectación al bien jurídico protegido relacionado con la veracidad documental y la fe pública administrativa, la intensidad de dicha afectación no alcanza un nivel de gravedad significativo, toda vez que la conducta imputada no produjo

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



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

08 JUL 2026

una lesión sustancial al interés general ni comprometió de manera determinante la finalidad del proceso de selección convocado por la entidad.

- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** En el caso de autos, el servidor civil no ha pretendido ocultar la comisión de la infracción.
- c) **El Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** Al rezo de 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 caso concreto, no se advierte que el servidor haya ostentado cargo alguno de confianza, dirección, jefatura o supervisión, ni que haya ejercido autoridad sobre otros trabajadores de la entidad. Por el contrario, se trataba de un servidor que desempeñaba funciones eminentemente operativas, circunscritas a la conducción de vehículos institucionales y al apoyo logístico requerido por su dependencia. Asimismo, si bien todo servidor público se encuentra obligado a observar los principios de probidad, veracidad y buena fe en el ejercicio de sus funciones y en su relación con la Administración Pública, resulta evidente que el nivel de responsabilidad institucional exigible a un chofer no es equiparable al que corresponde a funcionarios, directivos o servidores que ejercen labores de conducción, supervisión o toma de decisiones.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** Respecto a las circunstancias en que se habría cometido la conducta imputada, corresponde señalar que el servidor Huber Riveros Bautista presentó, en el marco del Proceso CAS N.º 009-2024-GOB.REG.HVCA/CPSP, un certificado cuya autenticidad y validez posteriormente fueron cuestionadas por la entidad. Si bien de la revisión de las bases del proceso se advierte que dicho documento no constituía un requisito obligatorio para acceder al puesto convocado, ni resultó determinante para la obtención de la plaza, ello no exime al administrado, pues todo postulante tiene la obligación de verificar razonablemente la autenticidad, validez y procedencia de los documentos que incorpora a un procedimiento administrativo, más aún cuando estos son presentados bajo declaración jurada de veracidad. Por ello, aun cuando el certificado observado no haya generado una ventaja decisiva en el proceso de selección ni haya alterado el resultado del concurso, su sola presentación evidencia una falta.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** Se les sanciona por 01 falta
- f) **Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta disciplinaria.** En el presente caso se evidencia la participación de un solo servidor.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta-** el servidor no presenta tal condición conforme al informe escalafonario N° 806-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE.



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica, 08 JUN 2026

- h) **Naturaleza de la falta**¹⁰. - De acuerdo al fundamento 76 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, 76. (...) existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho. En el presente caso, se encuentra acreditado que el servidor Huber Riveros Bautista presentó documentación carente de autenticidad en el marco del Proceso CAS N.º 009-2024-GOB.REG.HVCA/CPSP. Dicha conducta reviste especial relevancia disciplinaria, puesto que vulnera los principios de veracidad, probidad, buena fe procedimental y confianza legítima que deben regir toda actuación de los administrados frente a la Administración Pública. Asimismo, la presentación de documentación falsa afecta la fe pública administrativa, entendida como la confianza que deposita la Administración en la autenticidad y veracidad de los documentos presentados por los particulares para sustentar situaciones jurídicas o participar en procedimientos administrativos. Por ello, la conducta imputada posee un contenido lesivo propio que trasciende la mera presentación material del documento, al comprometer la transparencia y legitimidad de los procedimientos de acceso al servicio civil.

No obstante, al valorar este criterio para efectos de la graduación de la sanción, corresponde considerar que el certificado cuestionado no constituía un requisito exigido por las bases del proceso de selección para el cargo de chofer, no fue utilizado para acreditar el cumplimiento de requisitos mínimos de acceso al puesto, no otorgó puntaje determinante en la evaluación y tampoco tuvo incidencia directa en el resultado final del concurso.

En tal sentido, si bien el servidor ingresó a ejercer función pública habiendo presentado un documento que posteriormente fue determinado como no auténtico, también es cierto que dicho documento no fue determinante para su contratación ni le permitió obtener una ventaja indebida respecto de los demás postulantes. Por consiguiente, la naturaleza de la conducta mantiene una gravedad objetiva por involucrar la presentación de documentación falsa ante una entidad pública; sin embargo, la intensidad de su lesividad resulta menor en comparación con aquellos casos en los cuales la documentación falsa constituye un requisito indispensable para el acceso al cargo o determina directamente la contratación del servidor.

- i) **Antecedentes del servidor.** - De acuerdo al fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC; este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el 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, así tampoco no poseen méritos y deméritos de otra naturaleza, tal como se puede evidenciar de los informes escalafonarios.
- j) **La continuidad en la comisión de la falta.** En este caso no existe continuidad de la falta.
- k) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** El servidor no obtuvo beneficio ilícito para sí, porque el beneficio obtenido no estuvo causalmente determinado por el documento falso, ya que este no era requisito ni influyó decisivamente en el resultado del concurso.

¹⁰ La ley de Ley del Servicio Civil Ley Nº 30057 en su Artículo 91. Señala: Graduación de la sanción. - Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. (negrita agregada) del mismo modo en el fundamento 75 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, este criterio debe ser valorado al momento de graduar la sanción.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancaavelica, 08 JUN 2026

l) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor¹¹.

Que, de acuerdo a la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, de observancia obligatoria "(...) ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia. De acuerdo a Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria". En el presente caso, se encuentra acreditado que el servidor Huber Riveros Bautista presentó ante la entidad un certificado cuya autenticidad y validez fueron posteriormente desvirtuadas. Al respecto, corresponde considerar que dicho documento fue incorporado por el propio administrado al tráfico jurídico. En ese sentido, no resulta razonable sostener que quien presenta documentación destinada a sustentar su postulación desconozca completamente su origen, contenido o validez. Por el contrario, la presentación voluntaria de un documento falso, evidencia de que el servidor tomó conocimiento sobre las características y condiciones del mismo, especialmente cuando el beneficio derivado de su utilización recaía exclusivamente en el servidor. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la documentación fue presentada bajo declaración jurada de veracidad, circunstancia que imponía al administrado el deber de asegurarse de la autenticidad y legitimidad de la información proporcionada.

m) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito.¹²

En el caso en concreto el servidor no ha reconocido su responsabilidad.

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 sancionador¹³.

En el caso en concreto, el servidor no ha intentado subsanar remediar o reparar el daño causado.

Que, habiendo ya determinado que hay mérito suficiente para la aplicación de sanción, es necesario evaluar los criterios estatuidos en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en relación a que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe evaluar los siguientes criterios:

¹¹ De acuerdo a los fundamentos 82 y 83 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC. Además, no debe perderse de vista que la Ley N° 30057 y su Reglamento General constituyen una normativa de carácter especial, lo que además guarda correspondencia con el numeral 3 del artículo 247° del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia. De otro lado, corresponde señalar que si bien el criterio de graduación de la sanción referido a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal g) del numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse "la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor". RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC

¹² En igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso— podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444. — fundamento 86 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.

¹³ Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. este aspecto como parte de los criterios de graduación de la sanción fue desarrollado en el fundamento 78 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAMELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica, 08 III 2026



- a. Verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título. En el caso de autos no se encuentra alguna eximente de responsabilidad regulada en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que resulte aplicable al servidor civil.
- 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 grave 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.



Por las consideraciones señaladas amerita se le aplique la sanción de **suspensión sin goce de remuneración por el término de 12 meses conforme** a lo establecido en el artículo 88° literal b) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,

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 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 del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, **se debe emitir el presente acto resolutivo;**

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- IMPONER al servidor **HUBER RIVEROS BAUTISTA**, en su condición de chofer para la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Huancavelica, al momento de la comisión de los hechos la sanción de **SUSPENSION TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACION**, por el término de **12 meses**, por haber incurrido en la falta disciplinaria tipificada en la Ley de Servicio Civil, Ley 30057, Artículo 85 inciso q) de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil.

ARTÍCULO 2°.- PRECISAR que el servidor civil una vez notificado con la presente resolución, podrá hacer uso de su derecho a la defensa mediante los recursos administrativos que considere convenientes (reconsideración o apelación) y teniendo el plazo para impugnar de (15) días hábiles siguientes de la notificación de la presente resolución, de ser reconsideración se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo y de ser apelación se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna. La apelación es resuelta por el 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.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 489 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica,

08 JUL 2026



ARTÍCULO 3º.- PRECISAR que la sanción de suspensión se deberá inscribir en el Registro después de haber sido notificado al servidor civil¹⁴.

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

REGISTRESE, COMUNIQUESE, EJECUTESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Ing. SIS Pedro Abilo Roque Orellana
GERENCIA GENERAL REGIONAL

PTE/jrq

¹⁴ 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.