



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 453 -2023/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica, 26 JUN 2023

VISTO: Informe de Precalificación N° 09-2022-GOB.REG.HVCA/STPAD, con Doc. Reg. N° 2286114; Resolución N° 321-2022 /GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH.ORG-INST, con registro N° 2291892; Informe N° 282-2023/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH-ORG-INST, Con registro N° 2544638; Expediente administrativo N°193-2021/GOB.REG.HVCA/STPAD, con un total de 353 folios; y,

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, PAC, FAG y UNOPS), 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, PAC, FAG y UNOPS y en la Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento"*; y el punto 6.3 señala lo siguiente: *"Los PAD instaurados desde el 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, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por la servidora: **FANY PAOLA ENRIQUE COCA**, se ha producido durante la vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que señala que los procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Bases del proceso de convocatoria CAS N° 005-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, mediante el cual se acredita la convocatoria, del puesto auxiliar de secretaría, para la Oficina de Regional de Atención a las





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 453 -2023/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica,

26 JUN 2023

Contrato Administrativo de Servicios N° 230-2019-ORA/CAS, de fecha 17 de julio de 2019, y primera adenda a la renovación de (2021) al contrato administrativo de servicios N° 230-2019-ORA/CAS, G de fecha 05 de abril de 2021. Documentos con los cuales se acredita que la servidora Fany Paola Enrique Coca, luego de haber sido declarada ganadora del ítem 17, de puesto de auxiliar de secretaria de la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS), en el proceso CAS N° 005-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, fue contratada por el Gobierno Regional de Huancavelica en dicho puesto.

Informe Escalafonario n° 42-2022/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 10 de junio de 2022, se desprende que la servidora Fany Paola Enrique Coca, fue contratada mediante el contrato administrativo de servicios N° 230-2019-ORA/CAS, de fecha 17 de julio de 2019, como auxiliar de secretaria, para la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS) del Gobierno Regional de Huancavelica. Posteriormente, con fecha 05 de abril de 2021, se elaboró la primera adenda a dicho contrato, prorrogando su vigencia de manera indefinida de acuerdo a la Ley N° 31131. En consecuencia, la servidora Fany Paola Enrique Coca, hasta la actualidad mantiene vínculo laboral con la entidad.



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

Que, en principio es necesario apuntar que, uno de los principios por el cual se rige la potestad disciplinaria del estado, es el principio de legalidad, la misma constituye una garantía ante el poder punitivo del estado – poder que también se expresa mediante el derecho administrativo disciplinario. Principio que posee rango constitucional. El citado principio exige que toda falta administrativa debe cumplir los siguientes estándares: que la falta y sus consecuencias jurídicas, deben estar tipificadas en la ley, con anterioridad a la acción calificada como tal, que la conducta constitutiva de falta debe estar tipificada de manera expresa, clara y precisa, es decir se encuentra proscrita la analogía. La tipificación previa se encuentra vinculado con la seguridad jurídica, pues el, servidor podrá prever cual serán las consecuencias de sus acciones. Otro de los principios a observarse, es el principio de tipicidad. Como bien señala el tribunal constitucional. No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168° de la Constitución. (...)

De acuerdo a la investigación realizada y lo descrito en la Resolución Directoral N° 321-2022/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 04 de julio de 2022, se tiene las normas trasgredidas y las faltas que se imputan a los servidores civiles en el presente procedimiento, es de la siguiente manera:

Servidor Civil: **FANY PAOLA ENRIQUE COCA**, en su condición de auxiliar de secretaria para la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS), transgredió las siguientes normas:

- Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 453 -2023/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica, 26 JUN 2023

ejerciendo en la actualidad función pública, a sabiendas bajo el influjo de documentación falsa, contraviene la exigencia de aptitud moral que todo servidor debe poseer.

- **En cuanto a la vulneración de principio de veracidad:** este principio exige que todo servidor público, se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía. “*Resulta necesario enfatizar el cumplimiento de este principio en los siguientes supuestos: (...) En las certificaciones que emite (ej. Valorizaciones de avance de obra, certificados de estudio o de salud); Información en hojas de vida o currícula,*”³ en caso en cuestión, la vulneración a este principio se materializa, en que el currículum de la servidora contiene una documentación falsa, y por influjo a ella viene ejerciendo la función pública.

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión de que, la conducta de la servidora **FANY PAOLA ENRIQUE COCA**, tipifica en el artículo 85 literal q)⁴ 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 tipicidad⁵, además se debe tener en cuenta que, el literal j) del artículo 98 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: *son faltas que determina la aplicación de sanción disciplinaria, j) las demás que señale la ley.* Con fines de mayor ilustración resulta indispensable citar el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, el mismo que constituye opinión vinculante, señala que: *en este sentido, las sanciones del régimen disciplinario y el procedimiento de la ley de servicio civil son aplicables por la comisión de infracciones y faltas contempladas en las leyes N° 27444, ley de Procedimiento Administrativo General, N° 27815, Ley de Ética en la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la ley de Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.* Cabe señalar que, la ley 27815, ley del código de ética de la función pública, tiene categoría de ley, por lo que, remitimos a esta norma no contraviene el principio de tipicidad.

De otro lado la Resolución de sala plena N° 006-2020-SERVIR /TSC,- de observancia obligatoria- en su fundamento 44 señala que: Ahora bien, la Ley N° 27815, en el numeral 10.1 del artículo 10°, señala que: “La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción”. Por lo que la Ley N° 27815 ha previsto que

³ Principios, deberes y prohibiciones en la función pública éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del estado...

⁴ CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

(...)

q) Las demás que señale la ley.

⁵ 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

Nº. 453 -2023/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica, 26 JUN 2023

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 la servidora contravino son: **probidad, idoneidad y veracidad**, que se encuentran estatuidos en el Artículo 6, numerales 1,4 y 5 respectivamente del código de ética de la función pública. La forma como la servidora contravino estos principios se encuentran fundamentados en el capítulo dedicado a la norma jurídica presuntamente vulnerada, de este informe. Del mismo modo, lo expresado está en concordancia a lo fundamentado por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución de sala plena N° 007-2020/TSC-SERVIR, que en su fundamento 43 dice: *En virtud de las consideraciones expuestas, se concluye que, en los casos en que se impute el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815, el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento.*



La servidora contravino los principios de **probidad, idoneidad y veracidad**, al haber ejercido la función pública, hasta le fecha de su renuncia, bajo el influjo de un documento falso- nos referimos a la constancia de egresada de la carrera profesional de secretariado ejecutivo-. 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 ejercido la servidora 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 de la servidora es 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.

La servidora 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 la servidora bajo el influjo de documento falso. La falta se consumará cuando se extinga el vínculo laboral. Como ya se señaló la falta es permanente, y el en caso concreto consiste en, estar ejercido la función pública bajo el influjo de documento falso. Este hecho, es una acción.

La falta se viene cometiendo a título doloso. Habrá falta dolosa cuando, concurren dos elementos, conocimiento y voluntad. El conocimiento es el elemento cognitivo que consiste en, conocer que se está incurriendo en falta, en conocer que la acción que se despliega es antijurídico; la voluntad está referida, a que, se incurre en falta de manera voluntaria por decisión propia. **En el caso en**

⁷ 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. 453 -2023/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica,

26 JUN 2023

por la Srta. ENRIQUE COCA, FANY PAOLA, en el proceso CAS N° 005-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, carece de validez.

Una vez corroborado que al servidora Fany Paola Enrique Coca, ingresó a la Función Pública en el Gobierno Regional de Huancavelica, mediante el uso de documento falso, se cursó a la servidora la Carta N° 179-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 20 de octubre de 2021, comunicándosele que, al haberse advertido que presentó documento falso (constancia de egresada) . En aplicación a la cláusula vigésimo segunda, ítem h) del contrato de servicios N° 017-2019-ORA/CAS- cuando en realidad se refiere al contrato de servicios N° 230-2019-ORA/CAS- se extingue el contrato que suscribió con la entidad. Sin embargo, posteriormente se emitió la Resolución Directoral N° 390-2021- GOB.REG.HVCA-HVCA/ORA-OGRH, de fecha 29 de octubre de 2021, dejando sin efecto la carta en mención. Esto a razón de la promulgación y vigencia de la ley N° 31131, Ley que establece las disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, norma vigente desde el 10 de marzo de 2021, que en su artículo 4 establece: “Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos son de carácter indefinido, motivo por el cual ser despedidos por causa justa debidamente probada.”



Mediante el Informe N° 689-2021/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, de fecha 03 de noviembre de 2021, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicitó al Director de la Oficina de Gestión de Recursos humanos, informe respecto al proceso de convocatoria CAS en el que fueron ganadores los señores: Quispe Huamán, Nilfa; Enrique Coca Fany Paola, y Chilquillo Centeno, Carlos Urbano.

En respuesta al documento reseñado en el párrafo anterior, se emitió el Informe N° 832-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 12 de noviembre de 2021, el mismo que se encuentra suscrito por el responsable del área de escalafón. Documento con el que se remite la copia simple de los curriculum vitae y declaraciones juradas de los servidores: Quispe Huamán, Nilfa; Enrique Coca Fany Paola, y Chilquillo Centeno, Carlos Urbano. Asimismo, se adjuntaron los documentos del proceso de convocatoria del proceso CAS n° 01-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, del proceso cas N° 005-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, y del proceso Cas N° 004-2020/GOB.REG.HVCA/CPSP.

Para el caso que nos ocupa, cabe resaltar que, en el proceso Cas n° 005-2019/GOB.REG.HVCA/CPSP, en el puesto de auxiliar de secretaria, ítem 17, resultó ganadora la Srta., Fany Paola Enrique Coca. Mayor detalle en el siguiente cuadro:

- Ítem : 17
- Puesto : auxiliar de secretaria
- No de plazas : 01
- Órgano / unidad organiza : Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS)

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PUNTAJE DE EVALUACIÓN TÉCNICA	PUNTAJE DE EVALUACIÓN CURRICULAR	PUNTAJE DE ENTREVISTA PERSONAL	PUNTAJE FINAL	ESTADO
1	ENRIQUE COCA, FANY PAOLA	26.00	28.00	32.00	86.00	GANADORA



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 453 -2023/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica, 26 JUN 2023

resolución N° 000046-2021-SERVIR/TSC-primera sala, se fundamenta que, la no valoración del informe oral no vulnera el derecho a la defensa.

DE LOS DESCARGOS:

La servidora, **FANY PAOLA ENRIQUE ENRIQUE COCA**, ha sido notificado con la Resolución de la Resolución Gerencial General Regional N° 321-2022/GOB.REG.HVCA/GGR-ORG.INST, y sus antecedentes, el 07 de julio de 2022, mediante la Carta N° 86 - 2022 /GOB.REG.HVCA/STPAD-gjct. En consecuencia, la notificación se produjo de acuerdo a lo establecido en el artículo 20° de la Ley 27444.

La servidora presentó su descargo con fecha 13 de julio de 2022, es decir dentro del plazo. En consecuencia se deberá valorar el descargo de la presunta infractora.

La servidora solicita se declare la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra. Solicitud que se fundamenta en los siguientes: que la prescripción para el inicio de PAD, debe ser computado desde la comunicación de los hechos al Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. A criterio de la presunta infractora, la fecha en que se comunica los hechos al Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es el 10 de diciembre de 2020, momento en que el director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huancavelica, comunica la veracidad o autenticidad de la constancia de egresada de la servidora Fany Paola Enrique Coca, señalando que esta carece de validez. El mismo que se produce mediante el Oficio N° 268-2020/GOB.REG.HVCA/SGDS/DREH/IESTPH-D.

Este órgano instructor no comparte dicho criterio. Considera que la prescripción para el inicio de PAD se computa desde la fecha en que el Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos recibe la comunicación de la comisión de la presunta falta. En el caso en cuestión, el Director de Recursos Humanos una vez recibido el comunicado del Director del Instituto Superior Tecnológico Público Huancavelica, pide al responsable del área de escalafón, que corrobore dicha información, esto a razón de que esta área custodia el legajo de todos los servidores del Gobierno Regional de Huancavelica, y fue indispensable que esta área otorgara certeza de dicha información. En respuesta a ello, mediante el Informe N° 653-2021/GOB.REG.HVCA/ORO-ORRH/AE, de fecha 10 de setiembre de 2021, el responsable del área de escalafón del Gobierno Regional de Huancavelica, informa que la constancia de egresado presentado por la Srta. **FANY PAOLA ENRIQUE COCA**, para ingresar a la función pública en esta entidad, carece de validez. Este órgano instructor considera, que el plazo de prescripción para el inicio de PAD debe ser computado desde este momento. Pues recién con la comunicación efectuada por el responsable del área de escalafón que se comunica de manera certera la existencia de presunta falta administrativa. Téngase cuenta que esta área, es el responsable de custodiar los legajos de todos los servidores del Gobierno Regional de Huancavelica, conforme lo establece el Manual de Organización y funciones, aprobado mediante la Resolución gerencial General Regional N° 066-2017/GOB.REG.HVCA/GGR. Por lo que, le correspondía dar certeza de dicha información.

Téngase en cuenta, que la comunicación de la existencia de la presunta falta, debe ser de manera expresa. No es correcto pensar que la prescripción de un año para el inicio de PAD, se computa desde el momento en que se pone en conocimiento del jefe de recursos humanos de los documentos que contienen los hechos de la presunta falta, empero sin advertir la existencia del hecho infractor. Solo una vez que se comunique de manera expresa al jefe de recursos humanos de la existencia de la falta, este podrá disponer el deslinde de responsabilidades. La prescripción de un año desde la toma de conocimiento de la





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 453 -2023/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica, 26 JUN 2023

entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica¹⁰ recibe el reporte o denuncia correspondiente. Fundamento 25 dice: Del texto del primer párrafo del artículo 94° de la Ley se puede apreciar que se han previsto dos (2) plazos para la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles, uno de tres (3) años y otro de un (1) año. El primero iniciará su cómputo a partir de la comisión de la falta, y el segundo, a partir de conocida la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces. De la misma manera en el INFORME TÉCNICO N° 0722-2021-SERVIR-GPGSC, señala lo siguiente: En consecuencia, para efectos del inicio del cómputo del plazo de los plazos de prescripción antes señalados resultará indistinta la fecha en que se produjo la identificación o individualización del(los) presunto(s) servidores responsables, debiendo contabilizarse, según sea el caso, desde la fecha de comisión del hecho constitutivo de la falta (para el caso del plazo de 3 años), o desde que la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, tomó conocimiento del hecho constitutivo de falta. Entonces, se encuentra claro que la prescripción de 1 año se computará desde que la oficina de recursos humanos reciba la comunicación expresa de la denuncia o en otras palabras desde que recibe el reporte de la denuncia. Y en el caso en cuestión el reporte de la denuncia se produce con fecha 10 de setiembre de 2021.

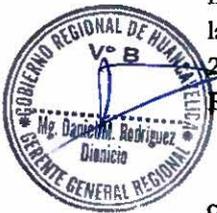
PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO SANCIONADOR

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, este órgano instructor llega a la conclusión de que, la conducta de la servidora: FANY PAOLA ENRIQUE COCA, tipifica en el artículo 85 literal q) Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

Como se podrá advertir el tipo materia de análisis es de remisión, es decir el supuesto de hecho, se encuentra descrito en una norma distinta a la ley de servicio civil. Esta norma, a la que nos debemos remitir, debe tener la categoría de ley, exigencia que está sustentada en el principio de tipicidad, además se debe tener en cuenta que, el literal j) del artículo 98 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: son faltas que determina la aplicación de sanción disciplinaria, j) las demás que señale la ley. Con fines de mayor ilustración resulta indispensable citar el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, el mismo que constituye opinión vinculante, señala que: en este sentido, las sanciones del régimen disciplinario y el procedimiento de la ley de servicio civil son aplicables por la comisión de infracciones y faltas contempladas en las leyes N° 27444, ley de Procedimiento Administrativo General, N° 27815, Ley de Ética en la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la ley de Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Cabe señalar que, la ley 27815, ley del código de ética de la función pública, tiene categoría de ley, por lo que, remitirnos a esta norma no contraviene el principio de tipicidad.

Estando a lo notado en los párrafos anteriores, se colige que, la conducta de la servidora FANY PAOLA ENRIQUE COCA, 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 III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.

¹⁰ La citada resolución establece en su fundamento 34: Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51° de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 2744422 y, de conformidad con la Ley y el Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 453 -2023/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica, 26 JUN 2023

disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Que, 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 del Servicio Civil N° 30057, en su artículo 87°, que establece los criterios de la determinación de la sanción a las faltas disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Que, la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por la servidora: **FANY PAOLA ENRIQUE COCA**, así como los medios probatorios de cargo actuados el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad. 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.”¹¹ Para el caso desarrollado, el bien jurídico protegido es el interés general y el bien común constituye el fin del ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad.
- b. **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** En el caso de autos, la servidora no ha pretendido ocultar la comisión de la infracción, en el expediente administrativo.
- c. **El Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:** Al resto la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en su fundamento 43 y 44 señaló: En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar

¹¹ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 34 y 36.



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 453-2023/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica, 26 JUN 2023

Aplicando este criterio al caso sub Litis, la servidora no tiene condición de reiterante, como como así tampoco posee méritos y deméritos de otra naturaleza, tal como se puede evidenciar del Informe escalafonario N° 42-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE., de fecha 10 de junio de 2022

- 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, que la servidora si obtuvo beneficio ilícito para sí. Esto es, el ingreso a la función pública. El ingreso a la función pública es el beneficio ilícito que obtuvo la servidora como consecuencia del uso de documento falso.
- l. **La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor¹³:**
Que, de acuerdo a la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, de observancia obligatoria "(...) ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia. De acuerdo a Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria" en el presente caso concurren tales circunstancias. La servidora, usó intencionalmente documento falso para ingresar a la función pública. Hecho en que se expresa el dolo.
- m. **Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito.¹⁴:** En el caso en concreto, la servidora no reconoció en ninguna etapa del procedimiento la comisión de la falta.
- 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 sancionador¹⁵:** En el caso en atención una vez iniciado PAD la servidora renunció al puesto que



¹³ 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

¹⁴ 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.

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



**GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA**

Resolución Gerencial General Regional

N^{RO.} 453

-2023/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-SANC

Huancavelica, 26 JUN 2023

Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador.¹⁷

Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.¹⁸

Se debe tener en cuenta que el órgano instructor solo recomienda la sanción a imponerse, esto de conformidad al artículo 106 al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. De la misma forma al momento de graduar la sanción se debe realizar en observancia al principio de proporcionalidad. *Puntualmente en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.¹⁹* Y de acuerdo a la Ley N° 30057, en su artículo 91° establece que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivadas de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción.



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, **se debe emitir el presente acto resolutivo;**

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- IMPONER a la servidora: Civil: **FANY PAOLA ENRIQUE COCA**, en su condición de auxiliar de secretaria para la Oficina Regional para las Personas con Discapacidad (OREDIS), cargo que ejercía al momento de los hechos. Por haber incurrido en la falta tipificada en el artículo 85 literal q)²⁰ de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil. Con remisión al artículo

¹⁷ INFORME TÉCNICO N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC, fundamento 15.

¹⁸ INFORME TÉCNICO N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC, fundamento 16.

¹⁹ RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC

²⁰ Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

{...}

q) Lo demás que la ley señale.