



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
ADMINISTRATIVO N° 140-2019-PNPAIS/STPAD**



**PRESENTADO POR
JHONNY ERICK MUÑOZ MALDONADO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

LIMA – PERÚ

2023



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 140-2019-
PNPAIS/STPAD**

MATERIA : PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ENTIDAD PÚBLICA : SERVIR

BACHILLER : JHONNY ERICK MUÑOZ MALDONADO

CÓDIGO 2016111108

LIMA – PERÚ

2023

En esta investigación se tiene un procedimiento disciplinario por el cual se le imputa al señor WLC que ha presentado información falsa (Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA) en un proceso de selección, así habría señalado que tiene el grado de bachiller en Ingeniería Agroindustrial del 25.08.2015, emitido por la Universidad Nacional Micaela Bastidas.

No obstante, luego de que la referida persona ya ingresó a laborar para la entidad, esta última cursa oficio a la Universidad mencionada a efectos que confirme la veracidad de lo alegado en la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, a lo que el Rector de la Universidad señaló que en los registros no existe dicho grado de bachiller del señor WLC.

Siendo así, se dispuso a iniciar el procedimiento disciplinario al señor W.C.L. por presunta infracción al literal q) del art. 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, ya que se consideró afectación a los principios de veracidad, idoneidad y probidad.

Ante ello, el presunto infractor presentó sus descargos alegando que habría prescrito y caducado la potestad de la administración para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Dichos argumentos fueron desestimados por la primera instancia, al igual que los argumentos del recurso de reconsideración, para que finalmente en apelación el Tribunal de SERVIR emita un pronunciamiento desestimatorio al pedido del señor WLC y con ello se dio por agotado la vía administrativa.

Por tanto, se considera de relevancia los temas de prescripción, caducidad y los principios de presunción de licitud y tipicidad, los que fueron materia de análisis en este trabajo de investigación.

NOMBRE DEL TRABAJO

MUÑOZ MALDONADO.docx

RECUENTO DE PALABRAS

9160 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

34 Pages

FECHA DE ENTREGA

Aug 18, 2023 9:02 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

48282 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

81.5KB

FECHA DEL INFORME

Aug 18, 2023 9:03 AM GMT-5**● 15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



USMP FACULTAD DE DERECHO
Dr. GINO RIOS PATIO
Director del Instituto de Investigación Jurídica

GRP/
REB

ÍNDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO O PROCEDIMIENTO.....	4
1.1. Carta de inicio del procedimiento.....	4
1.2. Escrito de descargos	6
1.3. Informe D000012-2022-MIDIS	7
1.4. Solicitud de uso de la palabra.....	9
1.5. Resolución Directoral	10
1.6. Recurso administrativo de reconsideración	12
1.7. Resolución que resuelve la reconsideración	13
1.8. Recurso de apelación	14
1.9. Resolución que resuelve la apelación	15
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	16
2.1. Análisis del problema 1: Si en el caso concreto ha operado el plazo de prescripción de la infracción.....	17
2.2. Análisis del problema 2: Si en el caso se generó la caducidad del procedimiento sancionador.....	18
2.3. Análisis del problema 3: Si en el caso se vulneró el principio de tipicidad y presunción de licitud	19
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS	21
3.1. Si en el caso concreto ha operado el plazo de prescripción de la infracción ..	21
3.2. Si en el caso se generó la caducidad del procedimiento sancionador.....	23
3.3. Si en el caso se vulneró el principio de tipicidad y presunción de licitud.....	24
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS	26
4.1. Sobre la Resoluciones finales emitidas por la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional.....	26
4.2. Sobre la Resolución N° 2258-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala	28
V. CONCLUSIONES	30
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	32
VII. ANEXOS	34

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO O PROCEDIMIENTO

1.1. Carta de inicio del procedimiento

Por Carta D00012-2021 del 16.03.2021 se decide iniciar el procedimiento disciplinario al señor W.C.L. por presunta infracción al literal q) del art. 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, ello en tanto se habría transgredido principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el mismo Capítulo. Ello al considerar lo siguiente:

Se verificó que la persona de WLC, luego de resultar ganador del Proceso CAS N° 044-2016-PNT contratado bajo el régimen del DL 1057, mediante la suscripción del Contrato CAS N° 58-2016, empezó a laborar como Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa, desde el 02.05.2015, fecha desde la cual tenía conocimiento como servidor, que había presentado a la entidad copia de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, en donde le otorgan el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial del 25.08.2015, emitido por la Universidad Nacional Micaela Bastidas.

Asimismo, obra el Oficio 059-2019-R-UNAMBA del 20.12.2019 emitida por el rector de la universidad antes referida, por el cual señala:

- El Sr. WLC tiene historial académico en la UNAMBA.
- Según Carta 362-2019-SG-UNAMBA, la Resol. N° 043-2015-CU-UNAMBA, no obra en los archivos de la Oficina de Grados y Títulos.
- En el Libro 02 del Registro de Diplomas de Grado Académico de Bachiller de la UNAMBA, no existe registro de Diploma alguna entre las fechas: 10 de junio de 2015 y 18 de marzo de 2016.
- Se ha constatado que en la página de la SUNEDU el Sr. WLC no registra diploma alguno.
- La Resolución N° 043-2013-CU-UNAMBA guarda mucha similitud con la Resolución presentada por el Sr. WLC.

En ese sentido, tomando en cuenta lo descrito tenemos que, toda relación laboral determina obligaciones principales para el empleador y trabajador así

como para el primero la obligación de abonar la remuneración por el servicio y para el trabajador la obligación de cumplir con la prestación personal efectiva del servicio compatible con el carácter intuitu persona de este contrato desde el punto de vista del trabajador, y de la cual a su vez se deriva una serie de deberes esenciales, entre ellos, el de obediencia que supone respetar las normas internas y cumplir con las ordenes e indicaciones del empleador: buena fe que supone actuar y conducirse con lealtad, probidad y corrección, criterio recogido en la sentencia recaída en la Casación Laboral N° 9483-2012-Cusco, en el cual se introdujo una serie de precisiones relacionadas a los deberes esenciales que deben de cumplir los trabajadores, analizando 3 de ellos esencialmente, "el deber de obediencia", "el deber de "diligencia" y "el deber de buena fe laboral".

Dichos criterios y valores que son de aplicación para los trabajadores de las entidades del Estado, precisando que, el deber de Buena Fe está referido esencialmente a un comportamiento esperado por parte de ambos componentes de la relación laboral, es así que se espera que tanto el trabajador como el empleador tengan un comportamiento adecuado respetando los deberes que cada uno debe cumplir.

Por consiguiente, al haber presentado la copia de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, en donde le otorgan el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial de fecha 25 de agosto de 2015, emitido por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sustentó contar con formación académica requerida en el Proceso CAS N° 044-2016-PNT y al resultar ganador mantuvo vínculo laboral con el Programa Nacional Tambos, ahora Programa Nacional PAIS desde el 02 de mayo de 2016 al 28 de febrero de 2021 en el puesto de Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa - Caylloma - Lluta, bajo el influjo de documentación con información falsa, conducta que responde al quebrantamiento de la buena fe laboral, al contener el certificado datos falsos no acorde a la realidad.

Por ello, se justificó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor WLC, toda vez que existen suficientes elementos de prueba

y evidencias que hacen presumir haber vulnerado los Principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad regulados en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, por consiguiente habría incurrido en la presunta falta tipificada en el numeral q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Como posible sanción se estableció que considerando que las presuntas faltas administrativas disciplinarias incurridas por el servidor WLC, revisten de la gravedad suficiente, por lo que, se estima que de comprobarse la misma, correspondería imponerle la sanción de destitución prevista en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y artículo 90° que señala que se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, siendo propuesto por este último y aprobado por el titular de la entidad, el cual puede modificar la sanción propuesta.

En ese contexto, se dispuso a poner en conocimiento del señor WLC a fin de que presente sus descargos en el plazo de 5 días hábiles.

1.2. Escrito de descargos

El señor WLC presentó escrito de fecha 05.04.2021, mediante el cual señaló lo siguiente como argumentos de defensa:

- Según las normas adjetivas y el precedente vinculante y de obligatoria observancia, están previstas dos clases de prescripción: 1) tres años calendarios de haberse cometido la falta y 2) en caso que durante se periodo la ORH o quién haga sus veces a la ST hubiera tomado conocimiento de la misma, la prescripción opera un año calendario después de la toma de conocimiento de la misma.
- En el caso concreto, se tiene que la presunta falta imputada se ha generado cuando el recurrente, empezó a laborar como gestor institucional de la

Unidad Territorial de Arequipa- Caylloma - Lluta, desde el 02 de mayo del 2016, según proceso de selección N° 044-2016-PNT, adjunta copia de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, de fecha 25 de agosto 2015, emitido por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac, que indica que otorgaban el grado académico de bachiller en ingeniería agroindustrial.

- Al verificar el computo del plazo para la prescripción es a partir del 02 de mayo del 2016, cuyo plazo de tres años para la prescripción de la supuesta falta culminó el 01 de mayo del 2019, fecha en la que se ha llegado al plazo límite de tres años, desde de ocurrida la presunta falta.
- De otro lado, al analizar el inicio de apertura del PAD, tenemos que se tiene el plazo de prescripción es de un año desde que haya tomado conocimiento el titular de la entidad, en contra del recurrente; este plazo se toma en cuenta a partir del informe 38-2021MIDIS/PNPAIS, de fecha 15 de marzo del 2021, la ST. Emite informe de pre calificación recomendando el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor WLC.
- Teniendo en cuenta que la institución tenía conocimiento de la presunta falta según Carta N° 290-2019-UGT-UNAMBA de fecha 11.12.2019, emitido por el Jefe de la Unidad De Grados y Títulos que indica que no existe en el registro dicho grado académico.
- Efectuando el computo desde el 11 de diciembre del 2019 hasta el 15 de marzo del 2021, han transcurrido con exceso del plazo de un año.
- En consecuencia recién he sido notificado con la instalación del PAD. Según carta de fecha 16 de marzo del 2021 (se acredita la prescripción planteada).
- Por tanto, conforme a los considerandos esgrimidos corresponde se declare la prescripción del presente proceso administrativo disciplinario.

1.3. Informe D000012-2022-MIDIS

Mediante el Informe D000012-2022-MIDIS el órgano instructor recomendó la imposición de la sanción de destitución al señor WLC debido al cargo imputado en la Carta D000012-2021 del 16.03.2021, de conformidad al literal c) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Dicho informe se puso en conocimiento del presunto infractor a fin de que ejerza su defensa y solicite informe oral, lo que se ordenó en virtud de la Carta D000016-2022-MIDIS/PNPPAIS-DE.OS.

Los argumentos de dicho Informe para sustentar la recomendación de la sanción son las siguientes:

- Atendiendo a los hechos previamente descritos, es posible apreciar objetivamente que el servidor WLC, cuando empezó a laborar como Gestor Institucional en el Programa Nacional PAIS, tenía conocimiento como servidor que ha registrado información falsa al momento de postular en el Proceso CAS N° 044-2016-PNT. la misma que está contenida en su legajo personal (Formato de Hoja de Vida), toda vez que, la copia de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, en donde le otorgan el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial de fecha 25 de agosto de 2015, emitida por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, haciendo constar que contaba con el grado académico de Bachiller, se encuentra consignado con información que no se encontraba acorde a la realidad, vulnerando así las disposiciones previstas en el numeral 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética.
- Esta imputación realizada al servidor WLC, se encuentra confirmada y sustentada en el Oficio N° 059-2019-R-UNAMBA de fecha 20 de diciembre de 2019, remitido por el Rector (e) de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, que remitió adjunta la Carta N° 380-2019-SG-UNAMBA, del 19 de diciembre de 2019, emitida por el Secretario General de la mencionada Universidad, Ing. A.E.H., y la Carta N° 290-2019-UGT-UNAMBA del 11 de diciembre de 2019, emitida por el Jefe (e) de la Unidad de Grados y Títulos de la mencionada Universidad, documentos a través de los cuales se indica que no existe el registro de dicho grado académico en los archivos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Por tanto, la conducta desplegada por el citado servidor conllevó a que incurra en una vulneración de los Principios de la Función Pública de Probidad, Idoneidad y Veracidad, por los cuales, todo servidor público debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal; asimismo. tener aptitud

técnica, legal y moral, para el acceso y ejercicio de la función pública, así como 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; subsumiéndose de este modo las imputaciones realizadas en su contra en la falta disciplinaria regulada en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que textualmente señala: "*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal (...), previo proceso administrativo disciplinario (...). Las demás que señala la ley, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública que prescribe: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las Prohibiciones señaladas en el Capítulo II, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción",* y en el artículo 100ª del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

- Por consiguiente, no habiendo desvirtuado los cargos imputados mediante Carta N° D000012-2021-MIDIS-PNPAIS-URRHH.OI, obrando en el expediente suficientes medios de pruebas que causan convicción respecto de la responsabilidad administrativa de carácter disciplinario del servidor WLC, por los cargos atribuidos en su contra, quedan subsistentes los mismos.

1.4. Solicitud de uso de la palabra

Luego de notificada la Carta D000016-2022-MIDIS/PNPPAIS-DE.OS, el presunto infractor com escrito del 25.03.2022 solicitó se conceda el uso de la palabra a fin de que pueda ejercer su derecho de defensa.

Lo que se llevó a cabo conforme consta en el acta de informe oral del 5.04.2022, con la presencia de la directora ejecutiva del Programa Nacional PAIS (como órgano instructor) y el presunto infractor quien fue defendido por su abogado.

1.5. Resolución Directoral

Con Resolución Directoral N° D000013-2022/MIDIS/PNPAIS-DE.OS del 06.04.2022 se resolvió:

Artículo 1.- declarar infundado la solicitud de Prescripción de iniciar procedimiento administrativo disciplinario, planteada mediante escrito de fecha 14 de abril de 2021, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2.- Imponer la sanción de destitución al servidor WLC, quien se desempeña como Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa, al haber transgredido con su actuar los Principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad, establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, lo que constituye falta disciplinaria según lo dispuesto en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución. (...)

Dicha Resolución Directoral tiene como sustento:

En cuanto al plazo de prescripción extintiva señala que en virtud de la Resolución de la Sala Plena 001-2020-SERVIR/TSC del 22.05.2020 que se declaró como precedente obligatorio, que en estricto respeto, observancia y respaldo a las medidas adoptadas con el único fin de preservar la vida de la Nación, el pleno del Tribunal considera que corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados.

En ese sentido, considerando que, las presuntas conductas infractoras fueron de conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos con fecha 31/12/2019, y habiéndose reiniciado el cómputo del plazo de prescripción con fecha 01/07/2020, en el presente caso, el plazo de prescripción operaba el 15/04/2021; sin embargo, la Carta N° D000012-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH.OI, a través del cual se dio inicio al presente PAD, fue notificada el

07 de abril de 2021, es decir, antes de la fecha de prescripción; por tanto, el presente PAD no ha prescrito.

Por lo señalado, el Programa se encuentra facultado en su potestad sancionadora para determinar la existencia de la falta administrativa a la fecha de inicio del procedimiento administrativo disciplinario y a la fecha de emisión de la presente resolución, dada la falta de carácter permanente cometida por el servidor.

Por tanto, tiene mérito probatorio el Oficio N° 059-2019-R-UNAMBA mediante el cual el Rector de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, remitió adjunto la Carta N° 380-2019-SG-UNAMBA del 19 de diciembre de 2019, emitida por el Secretario General de la mencionada Universidad, Ing. AEH, y la Carta N° 290-2019-UGT-UNAMBA del 11 de diciembre de 2019, emitida por el Jefe (e) de la Unidad de Grados y Títulos de la mencionada Universidad, documentos a través de los cuales se indica que no existe el registro de dicho grado académico en los archivos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Así se puede establecer que el Gestor Institucional WLC consignó datos falsos no acorde a la realidad en el "Formato de Hoja de Vida" del Proceso CAS N° 044-2016-PNT, convocatoria para la contratación de un Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa - Caylloma, al declarar que cuenta con el grado académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial emitido por la UNMBA, conducta infractora que se subsume en la falta tipificada en el inciso q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Por ello que al obrar en el expediente suficientes elementos probatorios que causan convicción respecto de la responsabilidad administrativa de carácter disciplinario del servidor WLC, al haber transgredido con su actuar los principios de probidad, idoneidad y veracidad, establecidos en los numerales 2,4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, vulneraciones normativas que se consideran falta disciplinaria tipificada en el literal g) del artículo 85° de la

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, corresponde que se le imponga la respectiva sanción.

1.6. Recurso administrativo de reconsideración

El administrado mediante escrito del 06.05.2022 interpuso recurso de reconsideración alegando:

Señala que existe una notificación defectuosa por cuanto al tenor de los el Art. 70.1.4 del TUO de la LPAG entre el aviso de notificación colocado el 12 de abril del 2022 y la citación para realizar la segunda visita de notificación debe de haber un espacio de 3 días hábiles, por lo que al indicarse como segunda visita el día 13 de abril del 2022 (un día siguiente a la primera visita de notificación) se ha inobservado el procedimiento regular al haberse realizado una notificación defectuosa que se encuentra regulada en el Art. 26 del TUO de la Ley 27444.

Conforme a esto procede se declare la nulidad de la notificación defectuosa realizada, al momento de volver a notificar la Resolución que me impone sanción de destitución. Como nuevo medio de prueba ofrece el Aviso de Notificación 06-2022-CGDAC con la finalidad de acreditar que la primera notificación se pretendió realizar el 12.04.2022, siendo que la segunda visita se realizó el 13.04.2022, por lo que entre la primera actuación y la segunda no existen 3 días de diferencia contraviniéndose el art. 70 del TUO de la LPAG.

De otro lado, refiere que operó la caducidad del procedimiento sancionador ya que entre el 07 de abril del 2021 (notificación de la apertura de PAD) hasta el 13 de abril del 2022 (notificación de imposición de destitución) han transcurrido exactamente 1 año y 6 días, habiendo transcurrido por demás el plazo de 9 meses para que opere la caducidad conforme al artículo 259 del TUO de la LPAG, siendo que dicha caducidad debió de ser declarada de oficio por su despacho, al haber operado automáticamente.

Agrega que correspondía se le impute la infracción referida en el art. 85 del literal ñ) de la Ley 30057, ofreciendo como prueba nueva la Carta D000012-2021-MIDIS por el cual se le apertura el PAD.

Después señala que existió subsanación voluntaria pues con fecha 26.02.2021 se ha emitido el Diploma que reconoce como bachiller en Ingeniería Agroindustrial expedida por la UNMBA a nombre de la infractora, por ello le corresponde la sanción disciplinaria de suspensión, así ofrece como medio probatorio nuevo la Diploma de Bachiller, también la copia de captura de pantalla del resultado de SUNEDU.

Alega que tenía constancia de egresado expedida el 16.04.2021 que reconoce que egresó el 09.08.2013, así la subsanación voluntaria no resulta perjudicial para la entidad, por lo que habiendo realizado la subsanación se convalidaría esta situación y que la resolución que declaraba como bachiller se debió a que un tramitador le aseguró que tenía el grado de bachiller y que dicho documento lo presentó de buena fe al concurso público para laborar como CAS, ofreciendo como prueba nueva la constancia de egresado.

Por último, refiere que no existe medio probatorio que acredite su male fe, pues existió un caso de fuerza mayor que motivó que se le engañara con una resolución falsa, debiendo aplicarse a su caso el principio de presunción de licitud.

1.7. Resolución que resuelve la reconsideración

Con Resolución Directoral N° D000021-2022/MIDIS del 08.06.2022 se declaró infundado el recurso de reconsideración, en base a lo siguiente:

Que, el recurso administrativo de reconsideración se sustenta en una nueva prueba, la cual debe ser nueva, lo que implica que no haya sido expuesta o presentada durante el procedimiento administrativo constituido. Ahora bien, este medio de prueba no puede ser cualquier documento, tiene que ser una prueba conducente, es decir que sin lugar a dudas logre cambiar la decisión

y sobre todo sirva de base y fundamento factico y jurídico de ese cambio, por cuanto el fin ulterior a la interposición del recurso de reconsideración es que el impugnante busque que la autoridad administrativa reconsidere su pronunciamiento y lo cambie.

Que, de esta manera se concluye que los fundamentos de la reconsideración no revelan una nueva alegación cuyo análisis se haya omitido al expedir la cuestionada Resolución Directoral N° D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, pronunciamiento que ha sido expedido en atención al cargo imputado al señor WLC y los medios probatorios aportados e incorporados válidamente al proceso.

El recurrente a través de su escrito de reconsideración pretende cuestionar el criterio adoptado; sin embargo, no se aprecian elementos objetivos que desvirtuen las consideraciones expresadas en el citado pronunciamiento; razones por las cuales el recurso de reconsideración en cuestión resulta infundado.

Por último, ninguno de los elementos de prueba que presenta el recurrente en su recurso de reconsideración, es medio idóneo que cumpla con los principios de Pertinencia y Conducencia que rigen a los medios probatorios, no permitiendo desvirtuar en autos, la decisión adoptada en la resolución materia de impugnación;

1.8. Recurso de apelación

Ante la resolución que declaró infundado su recurso de reconsideración, el infractor interpuso el recurso de apelación, refiriendo como alegaciones:

- La notificación de la Resolución Directoral No D000013-2022- MIDIS/PNPAIS DE.OS no resulta válida; ha operado la prescripción administrativa disciplinaria. Así como se ha vulnerado los principios de legalidad y tipicidad.

- Además señala que la Entidad debió tener en cuenta que incurrió en una circunstancia atenuante de responsabilidad por subsanación voluntaria, toda vez que, de manera posterior adjuntó la diploma que lo reconoció como bachiller en Ingeniería Agroindustrial.
- Habiendo sido egresado de la Facultad de Ingeniería obtuvo el derecho automático a ser considerado bachiller.
- Por último que la Resolución No 043-2015-CU-UNAMBA fue entregada por un tramitador que habría burlado su buena fe.

1.9. Resolución que resuelve la apelación

Con Resolución Directoral N° 002258-2022-SERVIR/TSC- Primera Sala del 25.11.2022 se resolvió:

- Declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el señor **V** contra la Resolución Directoral No D000021-2022- MIDIS/PNPAIS-DE.OS, del 8 de junio de 2022, emitida por la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional "Plataformas De Acción Para La Inclusión Social - PAS"; por lo que se confirma la citada resolución.

Como fundamentos de la resolución final se señaló:

- Debe tenerse en cuenta que, para el cómputo del plazo de prescripción es necesario considerar lo establecido en el numeral 3 del artículo 145 del TUO de la LPAG, que señala que cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados en el lapso; y que, si en el mes de vencimiento no hubiere día igual a aquel en que comenzó el cómputo, es entendido que el plazo expira el primer día hábil del siguiente mes calendario.
- Siendo así, en el presente caso, de acuerdo con la documentación que en el expediente administrativo, se aprecia que, desde el 7 de abril de 2021, fecha en que se le notificó al impugnante la Carta No D000012-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH.OI, que dispuso el inicio del procedimiento, hasta el 6 de abril de 2022, fecha en que se emitió la Resolución Directoral No D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, no ha transcurrido más de 1 año.

- En consecuencia, tampoco ha operado el plazo de prescripción de 1 año para la determinación de la responsabilidad administrativa establecido en el 2º párrafo del Art. 94 de la Ley 30057.
- se advierte que el impugnante, con la finalidad de acreditar el cumplimiento del perfil del puesto de Gestor Institucional, presentó una copia de la Resolución 043-2015-CU-UNAMBA, del 25 de agosto de 2015, no obstante que esta era falsa.
- En ese sentido, la conducta imputada al impugnante, responde al quebrantamiento de la buena fe laboral, en la medida que, desde que empezó a laborar como Gestor Institucional ostentaba y ejercía un cargo sabiendo que existía una información falsa, y que fue considerada en la evaluación curricular del Proceso CAS No 044- 2016-PNT, por lo que, la conducta señalada, constituye una infracción a los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6o de la Ley No 27815.
- Por lo que, se verifica que la Entidad cumplió con imputarle al impugnante, de forma clara y precisa, los hechos por los que se le sancionó y la falta que habría incurrido.
- Sobre la atenuante de responsabilidad por subsanación voluntaria, señala que este argumento acredita fehacientemente los hechos imputados en su contra, por lo que debe desestimarse lo alegado por este en este extremo.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

Los problemas jurídicos que se van a establecer son aquellos sobre los cuales existen controversia entre los administrados y la Administración, así se identifican los siguientes:

Problema 1

Si en el caso concreto ha operado el plazo de prescripción de la infracción.

Problema 2

Determinar si en el caso se generó la caducidad del procedimiento sancionador.

Problema 3

Determinar si en el caso se vulneraron los principios de tipicidad y de presunción de licitud

2.1. Análisis del problema 1: Si en el caso concreto ha operado el plazo de prescripción de la infracción

Durante el trámite del procedimiento administrativo el presunto infractor en sus descargos y recursos administrativos, por el cual delegaba que transcurrió más de 1 año desde la notificación del acto de inicio del procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción, en ese sentido, a su criterio, habría prescrito el plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.

El plazo de prescripción extintiva se aplica con la finalidad de generar seguridad jurídica a los administrados, puesto que su situación jurídica no se encuentre perseguida siempre ante la comisión de un hecho que califique como infracción.

La prescripción de la infracción genera que la Administración no pueda determinar la comisión de una infracción. Ahora bien, la LPAG regula en el TUO el plazo de prescripción de la infracción, así establece que el plazo se designará en la norma especial, y en caso de no contener se aplicará el plazo general de 4 años computados desde la comisión de la infracción.

En ese sentido, la norma especial, Ley 30057 en su artículo 94 fija como plazo de prescripción de 3 años contados a partir de la comisión de la falta y a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad; asimismo, en cuanto al plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, se prevé que entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de 1 año.

Teniendo en cuenta dicha normativa se aplicará la prescripción considerando el momento en que se cometió la infracción o el momento en que se toma conocimiento por parte de la Oficina de recursos humanos.

En ese contexto, teniendo como premisa lo señalado en los párrafos precedentes, es preciso analizar si la autoridad administrativa ha realizado un correcto análisis al determinar si existe o no la posibilidad que la Administración puede determinar la responsabilidad administrativa y que no ha operado la prescripción de la infracción.

2.2. Análisis del problema 2: Si en el caso se generó la caducidad del procedimiento sancionador

En el recurso de reconsideración el presunto infractor alegó que en el caso operó la caducidad del procedimiento sancionador ya que entre el 07 de abril del 2021 (notificación de la apertura de PAD) hasta el 13 de abril del 2022 (notificación de imposición de destitución) han transcurrido exactamente 1 año y 6 días, habiendo transcurrido por demás el plazo de 9 meses para que opere la caducidad conforme al artículo 259 del TUO de la LPAG, siendo que dicha caducidad debió de ser declarada de oficio por su despacho, al haber operado automáticamente.

El plazo de caducidad a diferencia de la prescripción en materia sancionadora se aplica al procedimiento, así lo que se concluye es el procedimiento sancionador ya que se exige que desde el inicio no transcurra el plazo establecido por ley para efectos de decidir la atribución final de responsabilidad administrativa.

La caducidad del procedimiento sancionador no impide que la administración pueda volver a iniciar el procedimiento sancionador en tanto esté dentro del plazo de prescripción de la infracción.

Este plazo tiene por objeto que poner fin al procedimiento sancionador y que el administrado no esté en una situación de incertidumbre, así como el

hecho que los administrados no se encuentren inmersos por tiempos indefinidos en el procedimiento sancionador.

En esa medida se ha establecido que el procedimiento sancionador desde su inicio no puede durar más de 9 meses o en caso se otorgue de forma excepcional se puede extender 3 meses.

2.3. Análisis del problema 3: Si en el caso se vulneró el principio de tipicidad y presunción de licitud

En el recurso administrativo el presunto infractor alegó que se vulneró el principio de tipicidad, así como señaló que se imputó inadecuadamente los cargos, ya que se señala correspondía se le impute la infracción referida en el art. 85 del literal ñ) de la Ley 30057.

La doctrina ha referido sobre el principio de tipicidad:

Por su parte, la legislación nacional también ha cuidado en separar entre legalidad y tipicidad, aunque ciertamente de manera imperfecta e incongruente, permitiendo que los reglamentos puedan participar en la descripción del hecho punible, tal como se comprueba en la LPAG (...) (Delgado, 2020, p. 30)

Sobre la diferencia y relación entre el principio referido y de legalidad se ha precisado en particular que:

(...) es necesario destacar los principios de legalidad y de tipicidad, los cuales no se identifican, sino que el segundo tiene un contenido propio como modo de realización del primero. La legalidad se cumple con la previsión de los delitos e infracciones y de las sanciones en la ley, pero la tipicidad requiere de algo más, que es la precisa definición de la conducta que la ley considera reprochable, garantizándose así el principio constitucional de seguridad jurídica y haciendo realidad, junto a la exigencia de una ley previa, la de una ley cierta. (Cordero, s/f, p. 416)

Este principio reconoce el derecho de toda persona que las conductas que se consideren como infracción deben estar previstas en las normas con rango de ley o en caso de delegación por reglamento. Además, este principio constituye una garantía para los administrados sobre que para que una conducta sea considerada como infracción es necesario se prevéa en la norma.

Siendo así, es deber de los órganos de instrucción que en caso se imputen los cargos que se atiende a lo que realmente constituye la conducta infractora, o que en su caso se aplique como presunta infracción la norma específica, bajo el principio de especialidad.

Ahora, no realizar una adecuada imputación de cargos podría generar la nulidad del procedimiento. Por tanto, en la posición jurídica debe considerarse que la conducta infractora materia de infracción se debe encontrar prevista en la norma, bajo sanción de nulidad.

De otro lado en cuanto al principio de presunción de licitud se tiene que el presunto infractor alegó que no existe medio probatorio que acredite su mala fe, pues existió un caso de fuerza mayor que motivó que se le engañara con una resolución falsa, debiendo aplicarse a su caso el principio de presunción de licitud.

Sobre este principio se considera:

De este modo, se logra la plena aplicación del principio de presunción de licitud, al impedir que, sin la existencia de una actividad probatoria previa, que permita contar a su vez con un sustento probatorio suficiente y razonable, se pueda imponer sanción alguna. Conforme a tales alcances, solamente sobre la base de dicho sustento, y que cumpla tales condiciones, es posible destruir la presunción de licitud. (Baca, 2020, p. 272)

Al respecto este principio consiste en que se presume que el administrado actúa conforme al ordenamiento en tanto no se acredite lo contrario. Dicho principio se encuentra reconocido en el TUO de la LPAG la cual exige que a los administrados no se le considere culpable de la infracción hasta que no se tengan evidencias en contra.

Este principio implica que la actividad probatoria de la Administración sea activa es decir que esté dirigido su actuación a de oficio recabar los medios probatorios, así se señala en doctrina:

La norma señala que la autoridad competente, aun sin pedido ~~de~~ parte, debe promover toda actuación que fuese necesaria para ~~la~~ tramitación, superar cualquier obstáculo que se oponga a la ~~real~~ tramitación del procedimiento; determinar la norma aplicable al ~~caso~~ aun cuando no haya sido invocada o fuere errónea la cita legal (.)(Guzmán, 2005, p.301)

Por lo que, teniendo en cuenta este principio en comentario se puede considerar que corresponde la carga de la prueba de acreditar la comisión de la infracción a la administración, contrario sentido, el administrado no tiene que acreditar su inocencia.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

3.1. Si en el caso concreto ha operado el plazo de prescripción de la infracción

En el procedimiento administrativo el presunto infractor en sus descargos y recursos administrativos señaló que transcurrió más de 1 año desde la notificación del acto de inicio del procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción, en ese sentido, ~~se~~ prescrito el plazo ~~de~~ para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.

Al respecto, de conformidad al artículo 94 de la Ley 30057 regula los plazos de prescripción, en dos extremos: (i) plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; (ii) plazo para la duración de dicho procedimiento. En cuanto al primero se regula un plazo de 3 años que debe computarse desde la comisión de la infracción o en su caso de 1 año desde que la oficina de recursos humanos de la entidad tome conocimiento del hecho. Asimismo, en cuanto al segundo, se establece que el procedimiento no debe durar más de 1 año para determinar la responsabilidad.

Ahora bien, en el caso mediante la Carta D000012-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH.OI del 16.03.2021, el mismo que fue notificada el 7 de abril de 2021 por el que se le inició el procedimiento administrativo disciplinario al señor WLC; de otro lado, se tiene que la conducta infractora se habría cometido el 2 de mayo de 2016 de acuerdo al proceso de selección 044-2016-PNT.

En esa medida el plazo de prescripción se debe computar desde el 2 de mayo de 2016 y considerando los 3 años del plazo prescriptorio se cumpliría el plazo máximo el 01 de mayo de 2019, ello se daría en caso se trate de infracciones instantáneas, no obstante ante casos de infracciones permanentes, de acuerdo al art.252.2 del TUO de la LPAG el plazo computa para el caso de esta última infracción desde que cesó la acción. Por lo que en el caso teniendo en cuenta la naturaleza de la conducta infractora, aun no opera el plazo de prescripción de 3 años.

En el mismo sentido comenta la doctrina sobre las infracciones permanentes:

Son aquellas infracciones en donde el administrado se mantiene en una situación infractora, con la voluntad de mantenerla. A diferencia del caso anterior, no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta misma. Este sería el caso del profesor que accede a un puesto de docente que jurídicamente exige el título a pesar de que carece de él. Si bien puede ser que haya presentado un documento fraguado (que será una infracción en sí

misma), su permanencia en el puesto sin contar con dicho título constituye, a mi juicio, una infracción permanente. (Boyer, 2020, p.55)

Respecto del plazo de prescripción de 1 año para determinar la responsabilidad administrativa desde la toma de conocimiento, en el caso se tomó conocimiento de que existiría una presunta infracción desde la notificación del oficio 059-2019-R-UNAMBA con fecha 31 de diciembre de 2019, no obstante debe considerarse la suspensión del plazo por el periodo de emergencia desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, siendo así el plazo de 1 año vencería el 15 de abril de 2021, lo que no venció en el caso dado que el procedimiento disciplinario se dio con la notificación de la Carta D000012-2021-MIDIS/PNPAIS del 16.03.2021, el mismo que fue notificada el 7 de abril de 2021.

Por lo tanto, no corresponde se declare el plazo de prescripción de la infracción de 3 años o de 1 año desde el conocimiento de la oficina de recursos humanos de la entidad tome conocimiento del hecho.

3.2. Si en el caso se generó la caducidad del procedimiento sancionador

En el recurso de reconsideración el presunto infractor alegó que en el caso operó la caducidad del procedimiento sancionador ya que entre el 07 de abril del 2021 (notificación de la apertura de PAD) hasta el 13 de abril del 2022 (notificación de imposición de destitución) han transcurrido exactamente 1 año y 6 días, habiendo transcurrido por demás el plazo de 9 meses para que opere la caducidad conforme al artículo 259 del TUO de la LPAG, siendo que dicha caducidad debió de ser declarada de oficio por su despacho, al haber operado automáticamente.

Al respecto, el plazo de caducidad que invoca el funcionario es el que se refiere al artículo 259 del TUO de la LPAG, norma que se refiere al plazo en un procedimiento sancionador de oficio lo cual se refiere a aquellos procedimientos en el cual la administración verifica si corresponde imputar responsabilidad a administrados que se encuentran al exterior de la

administración, a diferencia del procedimiento disciplinario la cual se ejerce sobre los funcionarios o servidores públicos.

Por tanto, el argumento del presunto infractor que el procedimiento debió caducar en el plazo de 9 meses no resulta pertinente puesto que la norma que establece dicho plazo aplica a otra clase de procedimientos, sin perjuicio de ello la Administración verificó el plazo de prescripción de 1 año desde que inicia el procedimiento y concluye el mismo con la emisión de la resolución final mas no con la notificación, y en el caso concreto se señaló que el plazo inicia desde el 7 de abril de 2021 (notificación de la Carta No D000012-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH.OI, que dispuso el inicio del procedimiento) hasta el 6 de abril de 2022, fecha en que se emitió la Resolución Directoral No D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, hechos que acreditan que no ha transcurrido más de 1 año.

Por lo tanto, no corresponde se declare el plazo de caducidad invocada por el presunto infractor, así como tampoco ha vencido el plazo de prescripción de 1 año para concluir el procedimiento disciplinario.

3.3. Si en el caso se vulneró el principio de tipicidad y presunción de licitud

En el recurso administrativo el presunto infractor alegó que se vulneró el principio de tipicidad así como señaló que se imputó inadecuadamente los cargos, ya que se señala correspondía se le impute la infracción referida en el art. 85 del literal ñ) de la Ley 30057.

Al respecto, este principio reconoce el derecho de toda persona que la conductas que se consideren como infracción deben estar previstas en las normas con rango de ley o en caso de delegación por reglamento. Así como puede considerarse que para que se considere que un administrado ha cometido infracción la conducta debe estar debidamente acreditado.

En el caso, la conducta infractora consistió en la vulneración a los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6o de la Ley 27815 - Ley del Código de Ética de la Función ~~Pa~~

dado que se consideró haberse mantenido vínculo laboral con la Entidad premunido de una Resolución 043-2015-CU-UNAMBA, del 25 de agosto de 2015, emitida por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, mediante la cual se le otorgó el grado académico de bachiller en Ingeniería Agroindustrial, presuntamente falso.

Asimismo, en el caso se tiene acreditado y así lo ha reconocido el presunto infractor quien alegó que presentó el documento (Resolución No 043-2015-CU-UNAMBA con el cual se tendría el grado de bachiller) de buena fe al confiarse de un tercero que le hizo el trámite.

No obstante, dicha Resolución No 043-2015-CU-UNAMBA con el cual se tendría el grado de bachiller, fue contradicha con el Oficio No 059-2019-R-UNAMBA, del 20 de diciembre de 2019, el Rector de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac informó que: "(...) Con la finalidad de remitir la información solicitada sobre la verificación del grado académico del Bachiller del Sr, WLC, al respecto (...) informan que no existe el registro de dicho grado académico en los archivos de la Universidad.

Siendo así, se acredita que la conducta considerada como infracción se encuentra prevista en una norma con rango de ley, esto es está referido a los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley 27815 - Ley del Código Ético de la Función Pública; asimismo está acreditado que el documento presentado por WLC es falso y que al ejercer el cargo se acredita la responsabilidad de la infracción imputada.

Por lo tanto, no se vulneraron los principios de tipicidad ni de presunción de licitud que fueron alegados por el infractor, ya que se acreditó que se incurrió en la comisión de la infracción prevista en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley 27815 - Ley del Código Ético de la Función Pública.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe referir que el administrado cuestionó que no correspondía que se le impute la infracción a las normas referidas en el párrafo anterior, sino correspondería -a criterio de la apelante- una distinta, no obstante cabe precisar que en el caso concreto se verificó afectación a los principios de probidad, idoneidad y veracidad.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

4.1. Sobre la Resoluciones finales emitidas por la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional

La Dirección Ejecutiva del Programa Nacional emitió dos resoluciones finales, la primera (la Resolución Directoral No D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS) que dispone imponer la sanción de destitución y la segunda (Resolución Directoral D000021-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS) que dispone declarar infundado el recurso de reconsideración. Siendo así, se analizará las resoluciones finales antes referidas.

- **Sobre la Resolución Directoral D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS**

Al respecto, dicha resolución Directoral fue adecuada en cuanto a que se dispuso considerar responsable administrativamente al señor WLC ello en tanto que en el caso se tiene por acreditado que WLC empezó a laborar como Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa desde el 02 de mayo de 2016, para ello la persona referida declaró en el Proceso Selección 044- 2016-PNT, en el cual se pretendió sustentar el grado de bachiller en Ingeniería Agroindustrial mediante la Resolución 043-2015-CU-UNAMBA.

No obstante, en el procedimiento la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad solicitó mediante el Oficio 507-2019-MIDISPNAIS-URRHH, del 14 de noviembre de 2019 a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac se manifieste la veracidad de la Resolución 043-2015-CU-UNAMBA con la cual el señor WLC tendría el grado de bachiller expedido el 25 de agosto de 2015.

A lo cual la Universidad a través de su Rector con Oficio 059-2019-R-UNAMBA, del 20 de diciembre de 2019 se manifestó que no existe el registro del grado académico de bachiller de WLC en los archivos de la Universidad.

En razón a ello se encuentra acreditado que WLC no tenía el grado de bachiller en Ingeniería Agroindustrial por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac mediante Resolución 043-2015-CU-UNAMBA a la fecha del 25 de agosto de 2015 y de la postulación en el Proceso Selección 044- 2016-PNT, por lo que se tiene que se presentó información falsa.

Al haberse acreditado la presentación de información falsa por parte del señor WLC, así como dicha infracción no estar prescrita, además de no existir medios probatorios que acrediten que la información sí era verdadera, por lo que correspondía atribuir responsabilidad por vulnerar el principio de probidad al no actuarse con honestidad y rectitud conforme lo prevé el art. 6.2 de la Ley 27815, asimismo no se actuó con respeto al principio de idoneidad ya que conforme al art. 6.4 de la ley mencionada debe actuarse con aptitud legal y moral, por último tampoco se actuó de conformidad al principio de veracidad ya que se presentó documentación con información falsa.

Por lo tanto, de manera adecuada se consideró que el señor WLC actuó contraviniendo a los principios reconocidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, incurriendo en la falta prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057.

- **Sobre la Resolución Directoral D000021-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS**
Esta resolución declaró infundado el recurso de reconsideración al considerar que no existieron alegaciones nuevas que en la resolución impugnada se haya omitido pronunciamiento, asimismo, no se ha ofrecido medios probatorios nuevos que desvirtúen lo decidido.

Al respecto, conforme se aprecia del recurso de reconsideración, los medios probatorios que ofreció no acreditaron que la información contenida en la Resolución 043-2015-CU-UNAMBA sobre que el señor WLC tenía el grado de bachiller fuera cierto, así los medios probatorios ofrecidos no guardan relación con dicha controversia o incluso en algunos casos (diploma de bachiller) difieren temporalmente del caso materia de investigación administrativa.

Así concretamente se ofrecieron como medios probatorios: Aviso de Notificación 06-2022-CGDAC, Acta de Notificación de la Carta D000012-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHHOI, Diploma de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial expedida por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Constancia de Egresado, Resolución del Consejo Directivo 013-2016-SUNEDU/CD y Carta D000012-2021 MIDIS/PNPAIS-URRHH-OI, elementos probatorios que no logran acreditar que la Resolución 043-2015-CU-UNAMBA haya sido verdadera.

Por lo tanto, el recurso de reconsideración fue adecuadamente desestimado ya que se cuestionó la sanción impuesta sin que se acredite que la información otorgada inicialmente por WLC haya sido verdadera.

4.2. Sobre la Resolución N° 2258-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

Esta Resolución declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el señor WLC contra la Resolución Directoral D000021-2022- MIDIS/PNPAIS-DE.OS.

Al respecto, se considera que en la misma línea que la primera instancia se verificó que los medios probatorios sí sustentaron la comisión de la infracción, es decir al ofrecer la información falsa se contravino a los principios de idoneidad, probidad y veracidad.

Así en cuanto al fondo del asunto referido a la acreditación de la comisión de la infracción se tiene el mismo sentido que lo resuelto en la primera instancia, lo que sí corresponde analizar es el plazo de prescripción, así en

este caso la segunda instancia consideró que la prescripción no se produjo en el caso concreto, ya que entre el procedimiento disciplinario iniciado y la resolución final no se ha excedido del plazo de 1 año, por lo que la entidad administrativa tenía aun la competencia para determinar la responsabilidad administrativa del señor WLC.

Habiéndose determinado la responsabilidad administrativa del señor WLC, corresponde en virtud del principio de razonabilidad determinar la sanción a imponer, teniendo en cuenta los criterios de graduación, así como las atenuantes y agravantes.

En el caso, el señor WLC alegó que en su caso debió considerarse una atenuante en tanto que existiría una subsanación voluntaria (cuestionándose así la sanción de destitución), al considerar que de forma posterior ofreció la diploma que lo reconocía como bachiller en Ingeniería Agroindustrial por la UNAMBA, no obstante, debe considerarse que en el caso la infracción se debe a que la conducta del administrado es que haya presentado información falsa, conducta que no admitiría subsanación al menos en el caso concreto, dado que el análisis de la conducta infractora se dio en relación a la información presentada en el proceso de selección y que el hecho que luego se acredite que la persona tenía el grado de bachiller ello no cambia la situación anterior, es decir que se haya presentado información falsa.

Además en esta resolución administrativa se analizó de forma adecuada la supuesta afectación a los principios de tipicidad y presunción de licitud, extremos que fueron analizados en el capítulo de análisis y posición de problemas jurídicos, a los cuales se hace remisión y se otorga conformidad con esta resolución de segunda instancia administrativa.

En razón a lo mencionado, la resolución emitida por la Primera Sala del SERVIR fue debidamente emitida al expresar un análisis adecuado de los argumentos referidos por la apelante, y disponer la confirmación de la sanción impuesta.

V. CONCLUSIONES

Los procedimientos administrativos son actuaciones por medio de los cuales la entidad administrativa puede emitir una decisión final y a su vez en dicho trámite se permite que los administrados puedan ofrecer sus argumentos de defensa, para ello es de importancia que la entidad previa a determinar si se ha cometido o no una conducta infractora verifique si cuenta con competencia para ello o no, en razón a ello de oficio debe verificar si ha operado o no los plazos de prescripción.

En el caso, se llegó a la conclusión que la entidad administrativa que al ejercer sus competencias, determinación de responsabilidad disciplinaria, se encontraba del plazo y no había prescrito, precisándose que se está ante una infracción permanente ya que los efectos de la conducta aun permanecen.

Los principios de tipicidad y presunción de licitud pueden invocarse como argumentos de defensa, en el caso se consideró que no se vulneraron dichos principios, ya que la infracción está predeterminada en la ley y la conducta constitutiva de infracción fue debidamente acreditada, no solo con los documentos que de oficio adquirió la entidad, sino se tomó en cuenta las declaraciones del presunto infractor.

La resolución de primera instancia fue emitida atendiendo a los argumentos de defensa del presunto infractor, ya que se desestimó la prescripción alegada, así como se determinó que sí se cometió la infracción vulnerándose los deberes de probidad, idoneidad y veracidad.

Los deberes de probidad, idoneidad y veracidad, entre otros principios éticos, deben ser comportamientos que todo funcionario debe cumplir, ya que ello permite que se ejerza de forma adecuada la función administración y se logre la tutela del interés público, es por ello que en segunda instancia el Tribunal de SERVIR no otorgó la razón a la apelante ya que se acreditó la afectación a los mencionados principios.

Por tanto, la conducta imputada al señor WLC fue debidamente acreditada y al ser calificada como una infracción que atentó a una serie de principios, se dispuso sancionar con la destitución, decisión que fue cuestionado por el infractor al considerar una supuesta subsanación voluntaria, pero que no correspondía para el caso concreto.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Baca Merino, R. (2020). Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador. *Derecho & Sociedad*, 1(54), 267-276.
- Boyer Carrera, J. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. *Derecho & Sociedad*, 2(54), 49-63.
- Cordero Quinzacara, E. (2014). Los principios que rigen la potestad sancionadora de la Administración en el derecho chileno. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XLII, 415 – 416.
- Delgado Contreras, C. (2020). Elementos para entender los alcances del principio de tipicidad en las infracciones cometidas por servidores públicos: Apuntes con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso de la potestad sancionadora de la Contraloría General. *Derecho & Sociedad*, 2(54), 23-47.
- Guzmán Napurí, C. (2005). La Instrucción del Procedimiento Administrativo. *Derecho & Sociedad*. (24), 298- 312.

Fuentes legales

- Constitución Política del Perú (1993)
- Ley 30057 (2013), norma que regula el Servicio Civil.
- Ley 27815 (2002), norma que regula el Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo 1023 (2008). Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Decreto Supremo 004-2019-JUS. (2019). T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley 27444 (2001).
- Decreto Supremo 040-2014-PCM (2014), Reglamento General de la Ley 30057.

- Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC. (2015). Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057.

VII. ANEXOS

- Carta de inicio del procedimiento disciplinario
- Escrito de Descargos
- Informe del Órgano Instructor
- Resolución de primera instancia
- Recurso de reconsideración
- Resolución que resuelve el recurso de reconsideración
- Recurso de apelación
- Resolución de segunda instancia



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

Powered by ZI
Firmado digitalmente por DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Orlando FAU 20477906461 hard
Fecha: 2022.11.25 COT
Motivo: Doy Conformidad al Presente Documento
Lugar: Lima/PERU

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 002258-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

Powered by ZI
Firmado digitalmente por
ABANTO REVILLA Cesar
Efrain FAU 20477906461
hard

Powered by ZI
Firmado digitalmente por
SALVATIERRA COMBINA
Rolando FAU
20477906461 hard

EXPEDIENTE : 3678-2022-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ██████████
ENTIDAD : PROGRAMA NACIONAL “PLATAFORMAS DE ACCION PARA
LA INCLUSION SOCIAL - PAIS”
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ██████████ contra la Resolución Directoral Nº D000021-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, del 8 de junio de 2022, emitida por la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social - País”; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 25 de noviembre de 2022

ANTECEDENTES

1. En base a la recomendación del Informe Nº D000038-2021-MIDIS/PNPAIS-STPAD, mediante Carta Nº D000012-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH.OI¹, del 16 de marzo de 2021, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social - País”, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al ██████████ en adelante el impugnante, en su condición de Gestión Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa- Caylloma- Lluta, por presuntamente haber vulnerado los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública², incurriendo en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de

¹ Notificada al impugnante el 7 de abril de 2021.

² Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

“Artículo 6º.- 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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil³, en concordancia con el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815⁴, así como en el artículo 100° del Reglamento General de la citada Ley, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵, de acuerdo a los siguientes hechos:

"El servidor [REDACTED] empezó a laborar como Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa – Caylloma - Lluta, desde el 02 de mayo de 2016, fecha desde el cual tenía conocimiento como servidor, que había declarado en el Proceso Selección N° 044- 2016-PNT, la copia de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, en donde le otorgan el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial de fecha 25 de agosto de 2015, emitido por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, donde se hace constar que tendría el grado académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial, lo cual no era verdadero, conforme lo señalado en el Oficio N° 059-2019-R-UNAMBA, donde el Rector (e) de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, remitió adjunto la Carta N° 380-2019-SG-UNAMBA del 19 de diciembre de 2019, emitido por el Secretario General de la mencionada Universidad, [REDACTED] y la Carta N° 290-2019-UGT-UNAMBA del 11 de diciembre de 2019, emitido por el Jefe (e) de la Unidad de Grados y Títulos de la mencionada Universidad, documentos a través de los cuales se indica que no existe el registro de dicho grado académico en los archivos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Asimismo, tenía conocimiento como servidor que consignó la referida información en el "Formato de Hoja de Vida" el ítem de "Formación académica, grado académico

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 (...)"

³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"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) Las demás que señale la ley.

(...)"

⁴ Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

"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 (...)"

⁵ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

"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".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

y/o nivel de estudios" en el Proceso CAS N° 044-2016-PNT, convocatoria para la contratación de un (01) Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa – Caylloma - Lluta, al declarar contar con el grado académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial, verificándose que dicha información no es acorde a la realidad, conforme a lo señalado en el Oficio N° 059-2019-RUNAMBA (...)"

2. El 14 de abril de 2021, el impugnante presentó sus descargos, señalando principalmente, que habría operado la prescripción administrativa disciplinaria.
3. Sobre la base del Informe N° 12-2022-MIDIS/PNPAIS-URRHH.OI, mediante Resolución Directoral N° D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS⁶, del 6 de abril de 2022, la Dirección Ejecutiva de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de destitución, al determinar que incurrió en los hechos y faltas imputados en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
4. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 6 de mayo de 2022, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, el mismo que fue declarado infundado mediante Resolución Directoral N° D000021-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS⁷, del 8 de junio de 2022.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 7 de julio de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° D000021-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo, y en consecuencia la nulidad de la resolución impugnada, señalando los siguientes argumentos:
 - (i) La notificación de la Resolución Directoral N° D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS no resulta válida.
 - (ii) Ha operado la prescripción administrativa disciplinaria.
 - (iii) Se ha vulnerado los principios de legalidad y tipicidad.
 - (iv) La Entidad debió tener en cuenta que incurrió en la atenuante de responsabilidad por subsanación voluntaria, toda vez que, de manera posterior adjuntó la diploma que lo reconoció como bachiller en Ingeniería Agroindustrial.
 - (v) Habiendo sido egresado de la Facultad de Ingeniería obtuvo el derecho automático a ser considerado bachiller.
 - (vi) La Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA fue entregada por un tramitador que habría burlado su buena fe.

⁶ Notificada al impugnante el 13 de abril de 2022.

⁷ Notificada al impugnante el 16 de junio de 2022.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- (vii) La Entidad debió agotar medios probatorios fehacientes que acrediten los hechos imputados.
- (viii) Presentó la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA de buena fe, debido a la característica automática del bachillerato.
- (ix) La Entidad no acreditó que tuvo conocimiento de la presunta falsedad de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA.

Asimismo, se advierte que el impugnante solicitó el pago de costos del procedimiento.

6. Con Oficio D000130-2022-MIDIS/PNPAIS-URRHH, la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. A través de los Oficios N°s 009897-2022-SERVIR/TSC y 009898-2022-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido a trámite.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁸, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁹, el Tribunal tiene por

⁸ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

⁹ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹⁰, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹¹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹²; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

¹⁰Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹¹**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

¹²**Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Diario Oficial “El Peruano”¹³, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁴.

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁵, se hizo de público conocimiento la ampliación

¹³El 1 de julio de 2016.

¹⁴**Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

¹⁵**Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;

[Handwritten signature and initials]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

14. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

15. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁶, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁷.
16. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁸ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
17. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁹.

¹⁶Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁷Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁸Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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 adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁹Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE²⁰, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

19. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

20. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales

[Handwritten signature and initials]

"Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación"

- Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:
- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
 - b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
 - c) Los directivos públicos;
 - d) Los servidores civiles de carrera;
 - e) Los servidores de actividades complementarias y
 - f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso".

²⁰Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

"4. ÁMBITO"

4.1 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 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)"





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre 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 del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
21. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC²¹, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos

²¹Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA"

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción²².

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones

- 22. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
- 23. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante se encontraba sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y Su Reglamento General.

Sobre la prescripción alegada por el impugnante

[Handwritten marks]

- 24. Como se ha expuesto en el recurso de apelación, el impugnante argumenta que ha transcurrido más de un (1) año desde la notificación del acto de inicio del procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción, en ese sentido, a su criterio, habría prescrito el plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.
- 25. Ante ese contexto, debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que *"La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de*

²²**Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 27 de noviembre de 2016**
 "(...) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (...)".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario"²³. Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.

26. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que *"La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso"*²⁴. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad²⁵, cuando afirmó que *"el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado"*.
27. Es por esta razón que este Tribunal procederá a analizar previamente si la potestad sancionadora disciplinaria que ostenta la Entidad ha sido ejercida oportunamente, garantizando así el debido procedimiento.
28. En esa medida, el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Respecto al plazo para el inicio del procedimiento, la referida disposición legal prevé un plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad; asimismo, en cuanto **al plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, se prevé que entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un (1) año**²⁶. (Énfasis nuestro)

²³Sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC, fundamento Tercero.

²⁴Fundamento 6 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01912-2012-HC/TC.

²⁵Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.

²⁶Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 94°.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- 29. De tal modo, se aprecia que una vez que se cometió la falta o desde que la oficina de recursos humanos toma conocimiento de esta, las entidades tienen tres (3) años y un (1) año respectivamente, para disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a un servidor o disponer el archivamiento del procedimiento, de lo contrario operará la prescripción.
- 30. Asimismo, debe tenerse en cuenta que, para el cómputo del plazo de prescripción, es necesario considerar lo establecido en el numeral 143.3 del artículo 145º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444²⁷ - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444, que señala que, cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso; y que, si en el mes de vencimiento no hubiere día igual a aquel en que comenzó el cómputo, es entendido que el plazo expira el primer día hábil del siguiente mes calendario.
- 31. Siendo así, en el presente caso, de acuerdo con la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que, desde el 7 de abril de 2021, fecha en que se le notificó al impugnante la Carta Nº D000012-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH.OI, que dispuso el inicio del procedimiento, hasta el 6 de abril de 2022, fecha en que se emitió la Resolución Directoral Nº D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, no ha transcurrido más de un (1) año.
- 32. En consecuencia, tampoco ha operado el plazo de prescripción de un (1) año para la determinación de la responsabilidad administrativa establecido en el segundo párrafo del artículo 94º de la Ley Nº 30057.

[Handwritten marks]

Sobre las infracciones imputadas al impugnante

- 33. En el presente caso se aprecia que, al impugnante, tanto al inicio del procedimiento administrativo disciplinario como al momento de la imposición de la sanción, se le atribuyó haber mantenido vínculo laboral con la Entidad premunido de una Resolución Nº 043-2015-CU-UNAMBA, del 25 de agosto de 2015, emitida por la

dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.

²⁷Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

“Artículo 145º.- Transcurso del plazo

145.3 Cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados por el lapso. Si en el mes de vencimiento no hubiere día igual a aquel en que comenzó el cómputo, es entendido que el plazo expira el primer día hábil del siguiente mes calendario.”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, mediante la cual se le otorgó el grado académico de bachiller en Ingeniería Agroindustrial, presuntamente falso, imputándole por ello la transgresión de los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.

- 34. En este contexto, debemos recordar que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos *el ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado.
- 35. Por esa razón, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo conducirse en su vida. Les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado.
- 36. Sobre particular, Nuñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno²⁸.
- 37. Es en ese orden de ideas que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos deben regir la actuación de los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no.
- 38. Ahora bien, es necesario recordar que el procedimiento administrativo se rige, entre otros principios, por los principios de veracidad, verdad material y privilegio de los controles posteriores²⁹. Así, en la tramitación de todo procedimiento

[Handwritten signature and initials]

²⁸NUÑEZ PONCE, Julio. “Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales”. En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.

²⁹Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS
“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

administrativo, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, debiendo presumir que los documentos y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la Ley, responde a la verdad de los hechos que ellos afirman. Pero dicha presunción admite prueba en contrario; para lo cual, la administración podrá reservarse el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz.

- 39. Bajo estas premisas, corresponde analizar los medios probatorios que obran en el expediente a efectos de determinar si efectivamente existe responsabilidad por parte del impugnante en relación con la infracción de las normas éticas imputadas.
- 40. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente se aprecia que el impugnante resultó ganador del Proceso CAS N° 044-2016-PNT, para el puesto de Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa – Caylloma – Lluta de la Entidad, para dicho efecto y a fin de cumplir con el perfil del puesto, el impugnante presentó la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, del 25 de agosto de 2015, presuntamente emitida por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a fin de acreditar su formación académica (Bachiller en Ingeniería Agroindustrial).

Hecho que para la Entidad, se subsume dentro de las infracciones éticas contenidas en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

- 41. Al respecto, de la revisión de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, del 25 de agosto de 2015, presentada por el impugnante, se puede apreciar que mediante

-
- 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:
(...)
 - 1.7 Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.
(...)
 - 1.11 Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.
(...)
 - 1.16 Principio de privilegio de controles posteriores.- La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz".

[Handwritten signature and initials]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

esta, la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac otorgó, entre otros, al impugnante el grado académico de bachiller en ingeniería agroindustrial.

42. Ante ello, se advierte que en merito a la facultad de fiscalización posterior, mediante Oficio N° 507-2019-MIDISP/PAIS-URRHH, del 14 de noviembre de 2019, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad solicitó a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac confirmar la veracidad de los documentos presentados por el impugnante, conforme se detalla a continuación:

"(...)

Para manifestarle que el [REDACTED] se encuentra laborando en el puesto de GESTOR INSTITUCIONAL de la Unidad Territorial de Cajamarca- Santa Cruz- La Esperanza- El Guayao.

Como parte de la información académica, presentó una copia de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA en el cual otorgan el GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN INGENIERIA AGROINDUSTRIAL expedido el 25 de agosto de 2015, por la entidad que usted representa (...)"

43. En atención a dicho requerimiento, se remitieron a la Entidad los siguientes documentos:

- (i) Oficio N° 059-2019-R-UNAMBA, del 20 de diciembre de 2019, el Rector de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac informó a la Entidad lo siguiente:

"(...)

Con la finalidad de remitir la información solicitada sobre la verificación del Grado Académico del Bachiller del [REDACTED] al respecto (...) informan que no existe el registro de dicho grado académico en los archivos de la Universidad (...)". (El resaltado es agregado).

- (ii) Carta N° 380-2019-SG-UNAMBA, del 19 de diciembre de 2019, emitida por el Secretario General de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en el cual se advierte lo siguiente:

"(...)

3. La Unidad de Grados y Títulos previa verificación del diploma del Grado de Bachiller informa:

- El [REDACTED] tiene historial académico en la UNAMBA.
- La Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA no obra en los archivos de la Oficina de Grados y Títulos.
- En el Libro 02 a fojas 42 y 43 del Registro de Diplomas de Grado



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Académico de Bachiller de la UNAMBA, no existe registro de Diploma alguna entre las fechas: 10 de junio de 2015 y 18 de marzo de 2016.

- *Se ha constatado que en la página de UNAMBA, que el [REDACTED] no registra diploma alguno.*
- *La Resolución N° 043-2013-CU-UNAMBA guarda mucha similitud con la resolución presentada por el [REDACTED] (...)"*.

(iii) Carta N° 290-2019-SG-UNAMBA, del 11 de diciembre de 2019, emitida por el Jefe de la Unidad de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en el cual se advierte lo siguiente:

"(...)

1. *El [REDACTED] tiene historial académico en la UNAMBA.*
2. *Según Carta N° 362-2019-SG-UNAMBA, la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, no obra en los archivos de la Oficina de Grados y Títulos.*
3. *En el Libro 02 a fojas 42 y 43 del Registro de Diplomas de Grado Académico de Bachiller de la UNAMBA, no existe registro de Diploma alguna entre las fechas: 10 de junio de 2015 y 18 de marzo de 2016.*
4. *Viendo la página de la SUNEDU se ha constatado que en el [REDACTED] no registra diploma alguno.*
5. *La Resolución N° 043-2013-CU-UNAMBA guarda mucha similitud con la Resolución presentada por el [REDACTED] (...)"*.

44. En ese sentido, se advierte que el impugnante, con la finalidad de acreditar el cumplimiento del perfil del puesto de Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa – Caylloma – Lluta del Proceso CAS N° 044-2016-PNT, presentó una copia de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, del 25 de agosto de 2015, expedida por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, suscrita entre otros, por el Rector de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, no obstante que esta era falsa.
45. En atención a ello, la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, del 25 de agosto de 2015, que presentó el impugnante al momento de su postulación, la misma que se mantuvo en su legajo personal durante su vínculo laboral con la Entidad, determinó su contratación pues, sin acreditar su formación académica (Bachiller en Ingeniería Agroindustrial), el impugnante no habría sido calificado como apto ya que no cumplía con los requisitos del perfil del puesto de Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa – Caylloma – Lluta de la Entidad.
46. Atendiendo a lo expuesto, se tiene que el impugnante laboró en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de la información falsa consignada en la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, del 25 de agosto de 2015 (la cual le otorgó el grado



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

académico de bachiller en Ingeniería Agroindustrial), emitida por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, presentado al momento de su participación en el Proceso CAS N° 044-2016-PNT, conforme lo señalado en el Oficio N° 059-2019-R-UNAMBA.

47. En ese sentido, la conducta imputada al impugnante, responde al quebrantamiento de la buena fe laboral, en la medida que, desde que empezó a laborar como Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa – Caylloma - Lluta en la Entidad, ostentaba y ejercía un cargo a sabiendas que existía una información falsa que estaba consignada en su legajo personal, y que fue considerada en la evaluación curricular del Proceso CAS N° 044- 2016-PNT, por lo que, la conducta señalada, constituye una infracción a los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815.
48. Es menester precisar que, en virtud al principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6° de la Ley N° 27815, todo servidor público tiene la obligación de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta del impugnante efectivamente infringió tal principio, toda vez que, presentó una copia de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, mediante la cual se le otorgó el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial, expedida por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con información que no se condecía con la realidad, no agotándose su conducta en tal hecho, si no que en virtud a dicho documento mantuvo vínculo laboral con la Entidad del 2 de mayo de 2016 hasta el 13 de abril de 2022³⁰; por lo que con tales hechos ha denotado una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio.
49. Por otro lado, respecto a la idoneidad como principio establecido en el numeral 4 del artículo 6° de la Ley N° 27815, este cuerpo Colegiado debe señalar que es entendida como toda aptitud técnica, legal y moral, precisando que tales aptitudes sirven como condición esencial no únicamente para el ejercicio de la función pública sino también para el acceso al servicio civil. Llevado este principio al caso concreto, el impugnante al presentar un documento falso a fin de acreditar el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial demostró que no contaba con la aptitud técnica para acceder en el cargo y mantenerse en el mismo pues, sin dicho documento no hubiese acreditado su formación académica (Bachiller en Ingeniería Agroindustrial) y, por tanto, no habría sido calificado como apto ya que no cumplía con los requisitos del perfil del puesto de Gestor Institucional de la Unidad Territorial de Arequipa – Caylloma – Lluta de la Entidad.
50. Del mismo modo, respecto al principio de veracidad, esta Sala debe señalar que el numeral 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, exige que todo servidor público se

³⁰Información extraída del Informe Escalonario de fecha 20 julio de 2022.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

expresare con autenticidad en las relaciones funcionales con los todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que evidentemente el impugnante, tenía conocimiento que en su legajo personal obraba información que no se condice con la realidad, asimismo, al haber laborado en la Entidad bajo el influjo de un documento con contenido falso, ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal.

51. Por lo expuesto, se encuentra acreditado que el impugnante infringió los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, incurriendo en la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057.
52. Ahora bien, en su recurso de apelación, el impugnante alego que se habría vulnerado los principios de tipicidad y legalidad.
53. Sobre lo alegado, debe precisar que, respecto al principio de legalidad y la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, señalan que sólo por norma con rango de Ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicarse a un administrado; y que sólo expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga. Por lo que las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable³¹.
54. Asimismo, respecto al principio de legalidad y tipicidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(...) el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal*³²”.

³¹VERGARAY, Verónica y Hugo GÓMEZ APAC. La Potestad Sancionadora y los Principios del Derecho Sancionador. En: Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General, Libro Homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde, Lima: 2009. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, p. 403.

³²Fundamento 11º de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 06301- 2006-AA/TC.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

55. De modo que, por el principio de legalidad, las entidades deben prever de manera clara qué conductas son ilícitas y sancionables, mientras que por el principio de tipicidad, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido; y asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.
56. En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.
57. Sobre el particular, de la lectura de la Resolución Directoral N° D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, del 6 de abril de 2022, con la cual se le impuso la sanción de destitución al impugnante, esta Sala aprecia que le imputaron de manera uniforme los hechos, del mismo modo, y en esa línea le imputaron haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber vulnerado los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815.
58. Por consiguiente, advirtiendo que la Entidad ha cumplido con precisar y describir en la resolución de sanción los hechos que se le han imputado al impugnante, y también con señalar en forma clara y precisa cual es la falta administrativa en que incurrió el impugnante, esta Sala concluye que la entidad ha cumplido con observar el principio de tipicidad.
59. Por lo tanto, se verifica que la Entidad cumplió con imputarle al impugnante, de forma clara y precisa, los hechos por los que se le sancionó y la falta en que habría incurrido, de modo tal que pudo hacer un ejercicio adecuado de su derecho de defensa. Asimismo, se observa que la Entidad exteriorizó las razones de cómo el hecho infractor produjo que este haya vulnerado las normas imputadas y la falta en que habría incurrido, cumpliendo con la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas³³.

³³Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01480-2006-AA/TC.:

"El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

60. Por otro lado, el impugnante sostuvo que se habría vulnerado el derecho de presunción de inocencia, con respecto a ello, el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo; precisando lo siguiente: *“parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción «iuris tantum» y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria”*. Por esa razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades están obligadas a realizar una mínima actividad probatoria que permita contar con los elementos suficientes para generar certeza de la culpabilidad del administrado en los hechos que le son atribuidos.
61. Así las cosas, este cuerpo Colegiado ha analizado las imputaciones realizadas en contra del impugnante, y en el marco de la autonomía de responsabilidades se ha determinado que cada una de las pruebas recabadas y valoradas por la Entidad acreditan que el impugnante incurrió en la falta imputada. Por consiguiente, se concluye que lo expuesto en este extremo de su recurso no tiene asidero fáctico alguno, por lo que debe desestimarse lo alegado.
62. Asimismo, el impugnante alegó que la notificación de la Resolución Directoral N° D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS no resulta válida.
63. Al respecto, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia la Cédula de Notificación N° 07-2022-CGDAC, mediante la cual se notificó al impugnante la Resolución Directoral N° D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, del 6 de abril de 2022, documento que cumple lo establecido en el numeral 21.5 del artículo 21° del TUO de la Ley N° 27444³⁴.
64. Estando a lo anterior, no se aprecia que la Resolución Directoral N° D000013-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, así como su notificación al impugnante se haya realizado trasgrediendo alguna norma o vulnerando algún derecho del impugnante, por ello, lo argumentado por este debe ser rechazado.

razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

³⁴Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 21°.- Régimen de la notificación personal

(...)

21.5. En el caso de no encontrar al administrado u otra persona en el domicilio señalado en el procedimiento, el notificador deberá dejar constancia de ello en el acta y colocar un aviso en dicho domicilio indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación. Si tampoco pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha, se dejará debajo de la puerta un acta conjuntamente con la notificación, copia de los cuales serán incorporados en el expediente (...).”



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

65. Asimismo, el impugnante señaló que la Entidad debió tener en cuenta que incurrió en la atenuante de responsabilidad por subsanación voluntaria, toda vez que, de manera posterior adjuntó la diploma que lo reconoció como bachiller en Ingeniería Agroindustrial, no obstante, este argumento acredita fehacientemente los hechos imputados en su contra, por lo que debe desestimarse lo alegado por este en este extremo.
66. Aunado a ello, el impugnante indicó que la Entidad no acreditó que tuvo conocimiento de la presunta falsedad de la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA. Al respecto, cabe precisar que conforme a los elementos de prueba que obran en el expediente, se advierte que la Entidad acreditó que el impugnante tuvo pleno conocimiento que la información señalada en la Resolución N° 043-2015-CU-UNAMBA, no era verídica, por lo que debe desestimarse lo alegado por éste.
67. Por otro lado, el impugnante ha alegado que la Entidad debió agotar medios probatorios fehacientes que acredite los hechos imputados. Al respecto, conforme a lo señalado en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad realizó las acciones de fiscalización posterior, a través de la cual tomó conocimiento por medio de la información remitida por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, que la documentación presentada por el impugnante en el marco del Proceso CAS N° 044-2016-PNT no era veraz, habiendo prestado servicios en la Entidad bajo el influjo de la citada documentación. Por tanto, lo alegado por el impugnante en dicho extremo debe ser desestimado.
68. Por último, el impugnante señaló que se habría vulnerado el debido procedimiento, al respecto, de la revisión de la resolución de sanción, se advierte que se toma en consideración los medios probatorios que obran en el expediente administrativo, los mismos que han sido analizados y que, a criterio de la Entidad, acreditarían fehacientemente los hechos imputados en su contra, por lo que el acto impugnado se encuentra debidamente sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho, no habiéndose vulnerado el principio de presunción de inocencia ni la garantía procedimental de obtener una decisión motivada fundada en derecho.
69. Asimismo, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, el impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que en el presente caso se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, que en el presente procedimiento se cumplió con notificar los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

70. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.
71. Por tanto, puede concluirse que la Entidad ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, no apartándose de lo establecido en las disposiciones legales analizadas en los párrafos precedentes y de los límites que impone la Constitución al ejercicio de la potestad sancionadora.

Respecto al pedido de pago de costos del procedimiento

72. Conforme a lo establecido en el artículo 31º del Reglamento del Tribunal³⁵, se estableció la facultad del Tribunal para ordenar el pago de costos del procedimiento a favor del apelante que hubiera obtenido pronunciamiento favorable o de la entidad cuyo acto hubiera sido cuestionado cuando se declarase infundado el recurso de apelación, confirmándose los alcances del acto impugnado.
73. Asimismo, en la citada disposición se ha precisado que los costos del procedimiento corresponden a los honorarios del abogado del impugnante o de la Entidad; debiendo ser presentada la liquidación de costos, debidamente sustentada, dentro del tercer día de notificada la resolución para la aprobación de la Sala que tuvo a su cargo el caso.
74. En el presente caso, el impugnante solicitó el pago de los costos del procedimiento; no obstante, conforme se ha indicado previamente, en este caso corresponde declararse infundado el recurso de apelación interpuesto; por lo que esta Sala desestima la pretensión del impugnante.

³⁵Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo Nº 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

"Artículo 31º.- Costos del procedimiento

De resultar el apelante favorecido con el pronunciamiento del Tribunal corresponderá a la entidad emisora del acto impugnado reembolsar los costos del procedimiento, entendiendo como tal a los honorarios del abogado del administrado. De la misma forma, de ratificar el Tribunal los alcances del acto impugnado corresponderá al administrado efectuar estos reembolsos a favor de la entidad suscriptora del acto apelado. Para este efecto se presentará dentro del tercer día de notificada la resolución, la liquidación de sus costos debidamente sustentados para la aprobación del Sala que tuvo a su cargo el caso".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

75. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, debiéndose confirmar la sanción impuesta.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el [REDACTED] contra la Resolución Directoral Nº D000021-2022-MIDIS/PNPAIS-DE.OS, del 8 de junio de 2022, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROGRAMA NACIONAL “PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - PAÍS”; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al [REDACTED] y al PROGRAMA NACIONAL “PLATAFORMAS DE ACCION PARA LA INCLUSION SOCIAL – PAIS”, para su cumplimiento y fines pertinentes.

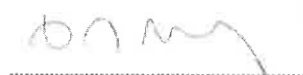
TERCERO.- Devolver el expediente al PROGRAMA NACIONAL “PLATAFORMAS DE ACCION PARA LA INCLUSION SOCIAL - PAIS”.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


CESAR EFRAIN
ABANTO REVILLA
VOCAL


ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
PRESIDENTE


ROLANDO
SALVATIERRA COMBINA
VOCAL

L16/P5