

**VISTOS**, el Informe N°000077-2021-MIDIS/PNCM/UGTH del 23 de junio de 2021, emitido por el Jefe de la Unidad de Gestión del Talento Humano, en su condición de Órgano Instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la señora **EDITH TITO CHACMANI**, quien se desempeñó como Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias de la Unidad Territorial VRAEM, así como los demás actuados que obran en el Expediente N° 727; y,

### **CONSIDERANDO**

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador único que se aplican a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; la cual es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 y la Ley N° 30057;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Reglamento General, corresponde al Órgano Sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, actuando en calidad de órgano sancionador, conforme a lo dispuesto en el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General, la Dirección Ejecutiva procede con emitir el acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, el PAD) en primera instancia y que contiene el pronunciamiento sobre la imputación de cargos realizada contra la señora **EDITH TITO CHACMANI**, quien al momento de los hechos se desempeñó como Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias de la Unidad Territorial VRAEM, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057;

Que, mediante Proceso CAS N° 134-2019-MIDIS-PNCM se realizó la convocatoria para cubrir el puesto de Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la UT VRAEM, el cual culminó con la declaratoria de ganadora a nombre de la procesada, adjuntando los documentos por los cuales se aprobó su contrato CAS, entre los cuales figuraba la constancia de trabajo supuestamente expedida por la Municipalidad Distrital de Echarati con fecha 14 de febrero de 2017, a efectos de acreditar la experiencia laboral exigida en el proceso CAS antes mencionado, siendo que con posterioridad a la suscripción de su contrato, se inició el proceso de fiscalización posterior;

Que, en virtud a ello, se emitió el Oficio N° 640-2019-MIDIS/PNCM/UGTH de fecha 07 de agosto de 2019, por medio del cual la Unidad de Gestión del Talento Humano solicitó información a la Municipalidad Distrital de Echarati, respecto a los servicios que habría prestado la procesada en dicha entidad, siendo atendida dicha solicitud con Oficio N° 280-2019-GM-MDE/LC de fecha 08 de noviembre de 2019, emitido por el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Echarati, quien informó lo siguiente: “(...) *la Gerencia de Administración y Finanzas realizó las coordinaciones con las áreas pertinentes, como son la Unidad de Logística la cual manifiesta que realizó la búsqueda en el SIADEG – GUBERNAMENTAL, no encontrando ningún registro a nombre de Edith Tito Chacmani; la Unidad de Recurso (SIC) Humanos informa que la responsable de Control de personal realizó la búsqueda en el SIACAP e informa que no existe ningún registro que haya laborado en ese período (...)*”;

Que, a través del Informe N° 21-2019-MIDIS/PNCM/URH-UPA de fecha 17 de diciembre de 2019, el Especialista de Selección de Personal informó a la Jefatura de la UGTH, respecto a las acciones de fiscalización posterior realizadas, entre otros, a la experiencia laboral de la procesada, siendo remitido el expediente a la Secretaría Técnica del PAD el día 17 de diciembre de 2019 a través de la Hoja de Trámite N° 2019-036-E032695 para el inicio de las acciones correspondientes;

Que, con fecha 25 de mayo de 2020 se emitió el Informe de Precalificación N° 095-2020-MIDIS/PNCM/UGTH-ST, por medio del cual la Secretaría Técnica del PAD recomendó al Jefe de la UGTH, el inicio de PAD contra la procesada, por la presunta comisión de falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 de su Reglamento General, por el aparente incumplimiento de los principios de probidad, idoneidad y veracidad, contenidos en los numerales 2, 4 y 5, respectivamente, de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, acorde a los fundamentos allí expuestos;

Que, mediante Carta N° 84-2020-MIDIS/PNCM/UGTH de fecha 27 de mayo de 2020, la Unidad de Gestión del Talento Humano dispuso el inicio de PAD, conforme a la recomendación efectuada, asimismo mediante correo electrónico de fecha 21 de julio de 2020, la señora **EDITH TITO CHACMANI** puso en conocimiento de personal de la Secretaría Técnica, haber tomado conocimiento del proceso y expresó su conformidad en ser notificada electrónicamente, motivo por el cual la procesada presentó su descargo, negando la comisión de la falta que se le imputó;

Que, las normas jurídicas presuntamente vulneradas por la servidora imputada, son las siguientes:

- **Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, artículo 6 numerales 2, 4 y 5:**

**“Artículo 6°.- Principios de la Función Pública**

*El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:*

*(...)*

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

*(...).*

*(...)*

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

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

Que, la transgresión de las normas descritas anteriormente genera responsabilidad pasible de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que señala: “10.1. *La trasgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción. (...)*”.

Que, por lo antes señalado, la falta que le fue imputada a la servidora **EDITH TITO CHACMANI**, fue la establecida en el literal q) artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil que a la letra dice:

- **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 destitución, previo proceso administrativo:*

*q) Los demás que señale la ley".*

- **Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**"Artículo 100.- Faltas de carácter disciplinario**

*También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título".*

Que, adicionalmente, se precisa que a través de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC de fecha 26 de junio de 2020<sup>1</sup>, el Tribunal del Servicio Civil estableció precedentes administrativos sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en cuyos fundamentos 48 y 49 señaló: *"48. Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: "Las demás que señale la ley". Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. 49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta."* (énfasis añadido);

Que, asimismo mediante la Resolución de Sala Plena N°007-2020-SERVIR/TSC, de fecha 26 de junio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil estableció precedente administrativo sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, señalando en el fundamento 30, lo siguiente: *"30. Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley N° 30057 ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al 'ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta', este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815"* (énfasis añadido), siendo ese mismo razonamiento el que ha justificado la determinación de las normas jurídicas presuntamente vulneradas por la procesada, así como la falta imputada a título de cargo;

Que, en base a lo antes mencionado, se precisa que desde la instauración del presente proceso se ha cumplido con lo dispuesto en los precedentes vinculantes antes mencionados, atribuyéndose así que los hechos imputados a la servidora procesada serían **contrarios a los**

<sup>1</sup> Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedente-administrativo-sobre-la-adecuada-imputacion-de-la-resolucion-no-006-2020-servirtsc-1869514-1/>

**principios de probidad, idoneidad y veracidad**, contenido en los numerales 2,4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, el Tribunal Constitucional ha manifestado que *“(...) la existencia de una relación laboral genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se cumplan conforme al principio de buena fe laboral”*;

Que, si bien el principio de buena fe laboral es indeterminado, para los efectos del presente caso, se puede concebir el mismo como la forma en que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual constituye un deber, que lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignados con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, honestidad, confianza, empeño y dedicación para colaborar con el logro de los objetivos de su empleador;

Que, en su condición de servidora, la señora **EDITH TITO CHACMANI**, debió regir su actuar funcional, además de las normas relativas a su régimen laboral y normas especiales mencionadas en el presente caso, por lo dispuesto en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece que todo servidor público independientemente del régimen laboral o de contratación al que esté sujeto, así como del régimen jurídico de la entidad a la que pertenezca, debe actuar con sujeción a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidos en dicha Ley, siendo pasible de sanción en caso de infringir tales disposiciones;

Que, ahora bien, habiendo sido notificado con fecha 21 de julio de 2020, la señora **EDITH TITO CHACMANI**, ha presentado con fecha 4 de agosto de 2020, su descargo a través del Escrito S/N, señalando lo siguiente:

- Al respecto, la procesada alegó como primer argumento de defensa, lo siguiente: *“La recurrente efectivamente laboró en la Municipalidad Distrital de Echarati trabajando en diferentes proyectos de inversión y diferentes períodos y las planillas de pago que se me realizaron fueron por racionamiento donde los pagos se realizan de manera efectiva por así decir, debido a que la Municipalidad, por falta de presupuesto, omite pagar los beneficios sociales como aportes de AFPs – ONP, así mismo el Seguro Social, me extraña que el Área de Logística también emita que la recurrente no he trabajado por que varios meses me pagaron por ese medio por dictar clases de vacaciones útiles a niños”*. Sobre ello, se aprecia del Informe N° 1654-2019-CAAP-UL-MDE/LC de fecha 21 de octubre de 2019, que el Jefe de la Unidad de Logística de la Municipalidad Distrital de Echarati, señaló lo siguiente: *“(...) nuestra unidad de logística realizó la búsqueda en el SIADEG-GUBERNAMENTAL, no encontrando ningún registro a nombre EDITH TITO CHACMANI (...)”*, con lo cual se descarta que la procesada hubiera suscrito contratos de locación de servicios con dicha Municipalidad en el año 2016.
- Asimismo, en el Informe N° 0692-2019-URH-GAF-MDE/LC de fecha 14 de octubre de 2019 elaborado por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Echarati, fluye las acciones adoptadas para determinar la veracidad sobre la labor supuestamente prestada por la procesada a dicha entidad entre marzo a diciembre del año 2016, señalando lo siguiente: *“(...) la responsable de Control de Personal luego de hacer una revisión en el SIACAP, informa que NO existe registro de que haya laborado en dicho período (...)”*, con lo cual se descarta que la procesada hubiera sido personal sujeta a algún régimen laboral en la Municipalidad Distrital de Echarati. En ese sentido, lo alegado por la procesada respecto a haber percibido su remuneración por racionamiento en forma directa, no desvirtúa el cargo imputado en su contra, debido a que para efectuar el pago por racionamiento, la entidad debió registrar el gasto en planillas, al igual que el pago de haberes, pensiones, movilidad, entre otros; situación que sólo pudo efectuarse si la procesada se hubiera encontrado en planillas de la Municipalidad Distrital de Echarati, sin embargo, acorde a lo señalado en el Informe N° 0692-2019-URH-GAF-MDE/LC, ello no ocurrió en su caso.
- Luego, la procesada sostiene en su descargo que: *“(...) mi persona trabaje en distintos proyectos y se me otorgó la respectiva constancia el cual no tiene valor legal de certificado de trabajo, puesto que la constancia es un documento otorgado por el Jefe de Recursos Humanos que laboró en ese período, el cual es remitido de manera personalísima, en este*

contexto se debe tomar en consideración la diferencia entre un certificado de trabajo y una constancia de trabajo, la primera es entregada por la entidad pública o privada al momento de culminar el vínculo laboral y la segunda es entregada por el funcionario y/o Jefe inmediato de manera personalísima, en ese entender la única forma de confirmar la veracidad sería la comunicación entre el Jefe de Recursos Humanos de ese período, el cual corroboraría el trabajo realizado puesto que esos años se contrataba a casi 4500 cuatro mil quinientas personas bajo diferentes modalidades como tareas en obras a administrativo que laboraban en las oficinas de la municipalidad, servicios de mantenimiento de vías y cambios rurales (...). Sobre ello, el Informe Técnico N° 128-2014-SERVIR/GPGSC<sup>2</sup> emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, señala sobre el certificado de trabajo, lo siguiente: “2.2 (...) el certificado de trabajo debe reflejar principalmente el servicio y el tiempo prestado para la entidad empleadora, siendo opcional y a requerimiento del servidor que se mencione acerca de su conducta (...)”, deduciéndose de ello, que el certificado de trabajo es un derecho de todo trabajador, emitido por su empleador, a efectos de declarar a cualquier interesado, sobre el servicio prestado y el tiempo del mismo.

- Respecto a la constancia de trabajo, no se desprende que la distinción efectuada por la procesada se sustente en alguna disposición legal, siendo más bien, que en diversa normativa relacionada al proceso de contratación de personal, se usan como sinónimos los términos de certificado o constancia de trabajo<sup>3</sup>. Cabe añadir, que una constancia o certificado de trabajo, si bien es suscrita por un servidor como parte de sus funciones, no la expide a título personal sino en nombre y representación de la entidad en la cual la persona prestó sus servicios, por ende, no resulta pertinente requerir información a la persona que supuestamente suscribió la constancia de trabajo a favor de la procesada.
- Por otro lado, la procesada también sostiene en su descargo que: “(...) la experiencia laboral que presenté cumple de manera amplia a las bases solicitadas, en ese contexto puedo señalar, y presumir que la constancia de trabajo presentada no fue tomada en consideración en la evaluación de la hoja de vida (...)”. Al respecto, fluye del Informe N° 21-2019-MIDIS/PNCM/URH-UPA de fecha 17 de diciembre de 2019, que la procesada presentó la constancia de trabajo supuestamente emitida por la Municipalidad Distrital de Echarati con fecha 14 de febrero de 2017, como parte de la documentación que sustentó posteriormente, la emisión de su Contrato CAS N° 181-2019-MIDIS-PNCM, motivo por el cual no resulta trascendente para la determinación de responsabilidad en el cargo imputado, si dicha constancia de trabajo fue o no determinante en el Proceso CAS N° 134-2019-MIDIS-PNCM para ser declarada ganadora de la plaza como Acompañante Técnico del Servicio de Acompañamiento a Familias de la UT VRAEM. En efecto, el tipo infractor de la falta imputada no requiere que se haya obtenido la ventaja o beneficio relacionado con la documentación cuyo contenido falso se le atribuye, tal y como se desprende del fundamento 30 de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC de fecha 04 de julio de 2020, por ende, la conducta prohibida se configura con independencia de si existe un beneficio o ventaja indebida con el uso de un documento o información con contenido falso o inexacto.
- Asimismo, la procesada sostiene en su descargo que: “(...) doy a conocer que la documentación puede ser inexacta pero no falsa, el cual puede ser corroborado por la persona que emitió la constancia (...)”. Sobre ello, es necesario aclarar que la imputación efectuada a la procesada no se basó en el uso de documentación con información inexacta, debido a que ello se configuraría cuando el contenido del documento no corresponde o difiere con la realidad, situación que no ocurrió en el presente caso, puesto que como ya se mencionó en párrafos anteriores, la Municipalidad Distrital de Echarati no ha reconocido que la procesada hubiera prestado sus servicios en el año 2016, esto es, que el contenido del referido documento no sería veraz, no siendo para ello necesario que la persona que

<sup>2</sup> Disponible en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2014/InformeLegal\\_0128-2014-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2014/InformeLegal_0128-2014-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>3</sup> A manera de ejemplo, el numeral 5.1.3.4 de la Directiva “Contratación de Personal Bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en el Programa Nacional Cuna Más” aprobado por RDE N° 21-2020-MIDIS/PNCM-DE señala que para calificar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos a los postulantes, se tomará en consideración, entre otros, los certificados, constancias de la experiencia laboral, en las que se acredite la permanencia (inicio y fin) en el cargo/puesto indicado.

supuestamente suscribió aquella constancia en el año 2017, efectúe una declaración al respecto, conforme a lo ya señalado en párrafos anteriores.

- Adicionalmente, la procesada refiere en su defensa que: *“(...) no hubo ninguna afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, porque no hubo afectación directa ni indirecta ni perjuicio concluyente, puesto que la recurrente estuvo capacitada para el trabajo encomendado, cumpliendo con el perfil como acompañante técnico, prueba de ello y el sustento de este, es que en el cumplimiento de mi labor no tuve ninguna llamada de atención, verbal o escrita u otro medio de sanción administrativa, hasta la culminación de mi vínculo laboral (...) según mis antecedentes jamás a sido sancionado, por lo que solicito que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida, en ese entender en vista que la recurrente concluye que la documentación es inexacta solicito se tome en consideración la atenuación de una falta y/o sanción”*. Sobre ello, basta con mencionar que los criterios señalados en los artículos 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil, serán examinados posteriormente.

Que, ahora bien, fluye de los Informes N° 1654-2019-CAAP-UL-MDE/LC de fecha 21 de octubre de 2019 y N° 0692-2019-URH-GAF-MDE/LC de fecha 14 de octubre de 2019, que las áreas de logística y de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Echarati, no han encontrado registro de la procesada en sus bases de datos, que valide la información contenida en la constancia de trabajo que presentó la procesada al PNCM, como parte de la documentación sustentatoria de la experiencia exigida en el Proceso CAS N° 134-2019-MIDIS-PNCM, lo cual fue puesto en conocimiento del PNCM mediante Oficio N° 280-2019-GM-MDE/LC de fecha 08 de noviembre de 2019. En ese sentido, tomando en consideración que ambos informes han sido expedidos por servidores por hechos que han constatado con ocasión del ejercicio de sus funciones, y acorde a lo establecido en el artículo 176 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, no resulta necesario actuar mayores elementos probatorios al respecto, estando así acreditada la responsabilidad de la procesada en la comisión del hecho imputado;

Que, en efecto, la conducta de la procesada resulta lesiva al principio de probidad, contenido en el artículo 6, numeral 2 de la Ley N° 27815, ya que este principio se manifiesta en el cumplimiento del servidor público, de las normas morales que rigen una sociedad democrática tales como la honestidad y la honradez, y la sujeción a este principio, garantiza la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, siendo el caso concreto que la procesada, al actuar bajo el influjo de un documento cuyo contenido es falso, actuó contravieniendo dicho principio. Asimismo, se vulneró el principio de idoneidad contenido en el artículo 6, numeral 4 de la Ley N° 27815, ya que la procesada no contó con aptitud técnica, legal ni moral para desempeñar la función pública en beneficio de los ciudadanos, al prestar servicios en el PNCM bajo el influjo de un documento con contenido falso. Igualmente, la conducta de la procesada ha sido lesiva al principio de veracidad contenido en el artículo 6, numeral 5 de la Ley N° 27815, debido a que no se expresó con autenticidad en el tiempo que estuvo laborando para el PNCM con el Contrato CAS N° 181-2019-MIDIS-PNCM, toda vez que permaneció en el puesto de Acompañante Técnico del Servicio de Acompañamiento a Familias de la UT VRAEM, gracias al influjo de un documento con contenido falso, como ya se ha acreditado en el párrafo precedente;

Que, siendo así el Órgano Instructor recomendó al Órgano Sancionador a través del Informe N° 000077-2021-MIDIS/PNCM-UGTH del 23 de junio de 2021, imponer a la señora **EDITH TITO CHACMANI**, la sanción de **DESTITUCIÓN** al haberse acreditado la falta;

Que, a través de la Carta N°000095-2021-MIDIS/PNCM/DE de fecha 1 de julio de 2021, se remitió a la señora **EDITH TITO CHACMANI**, el Informe del Órgano Instructor N°000077-2021-MIDIS/PNCM/UGTH mediante la cual se recomendó la imposición de la sanción de **DESTITUCIÓN**, y le comunicó la oportunidad para solicitar su informe oral, habiendo sido notificada mediante correo electrónico, por lo cual la servidora solicitó mediante escrito s/n de fecha 6 de julio de 2021 la realización de informe oral;

Que, en ese sentido, a través de la Carta N° 000096-2021-MIDIS/PNCM/DE de fecha 7 de julio de 2021, se indicó a la procesada que el Informe Oral ha sido programado para el día martes 13 de julio de 2021 a las 12:00 horas (hora exacta), a través de la plataforma Zoom. Dicha diligencia se llevó a cabo según lo establecido, señalando principalmente lo siguiente:

- El representante legal no ha presentado documento que acredite relación contractual o laboral de la imputada con la referida Municipalidad por el periodo cuestionado.
- El representante legal señaló que la Municipalidad ha informado que la imputada ha prestado servicios, pero por la premura del pedido de información solamente ha remitido del año 2018 y 2019.
- Asimismo, señaló que los pagos efectuados durante el año 2016, se llevaban a cabo a través de planillas y directamente al personal que laboraba en la zona, y que no estaban registradas en algún sistema.

Que, este Órgano Sancionador a fin de poder determinar la configuración de la falta ha realizado el siguiente análisis:

- Se ha verificado de las bases del concurso CAS N° 134-2019-MIDIS-PNCM establecía en el perfil requerido para cubrir el puesto de Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la Unidad Territorial VRAEM, era el siguiente:

| Requisitos                                                                                                                                                                                             | Detalles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Experiencia<br>Se contará desde egresado de la formación correspondiente. Presentar constancia de egresado, caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el diploma de grado y/o título. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Experiencia laboral general de 01 año en el sector público o privado.</b></li> <li>• <b>Experiencia laboral específica de 01 año en servicios o programas o proyectos relacionados a la primera infancia o niñez o familias o comunidad en el sector público o privado</b></li> </ul> |
| Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título o bachiller en Educación Inicial o primaria, ciencias de la salud humana o Título de Instituto Superior Pedagógico en Educación Inicial o primaria o Título en carrera técnica superior en educación o ciencias de la salud.</li> </ul>                                           |
| Conocimientos para el puesto y/o cargo                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de ofimática básica (Word, Excel, Power Point)</li> <li>• Manejo básico de la lengua originaria según ámbito de trabajo</li> </ul>                                                                                                                                                |
| Cursos, capacitación y/o estudios de especialización                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cursos o capacitación en temas relacionados al servicio o afines (últimos 5 años)</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                      |

Siendo ello así, en la evaluación documental se le otorgó un puntaje total de 52 puntos, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:

| PROCESO CAS N° 134 - 2019-MIDIS-PNCM               |                              |        |                      |           |                                                                                                                                                                                                                                     |         |                                                                                    |         |                                                                       |                                                                                                                                                                                 |         |
|----------------------------------------------------|------------------------------|--------|----------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ACOMPANANTE TECNICO SAF - UNIDAD TERRITORIAL VRAEM |                              |        |                      |           |                                                                                                                                                                                                                                     |         |                                                                                    |         |                                                                       |                                                                                                                                                                                 |         |
| EVALUACIÓN DOCUMENTAL                              |                              |        |                      |           |                                                                                                                                                                                                                                     |         |                                                                                    |         |                                                                       |                                                                                                                                                                                 |         |
| N°                                                 | APELLIDOS Y NOMBRES          | ANEROS | FF-AA / DISCAPACIDAD | NEPOTISMO | ESTUDIOS                                                                                                                                                                                                                            |         | CAPACITACIÓN                                                                       |         | EXPERIENCIA                                                           |                                                                                                                                                                                 | TOTAL   |
|                                                    |                              |        |                      |           | Título o Bachiller en Educación Inicial o primaria, Ciencias de la Salud Humana o Título de Instituto Superior Pedagógico en Educación Inicial o primaria o Título en carrera técnica superior en educación o ciencias de la salud. |         | Cursos o capacitación en temas relacionados al servicio o afines (últimos 5 años). |         | Experiencia laboral general de 01 año en el sector público o privado. | Experiencia laboral específica de 01 año en servicios o programas o proyectos relacionados a la primera infancia o niñez o familias o comunidad en el sector público o privado. |         |
|                                                    |                              |        |                      |           | SITUACIÓN                                                                                                                                                                                                                           | PUNTAJE | SITUACIÓN                                                                          | PUNTAJE | SITUACIÓN                                                             | PUNTAJE                                                                                                                                                                         |         |
| 1                                                  | EDITH TITO CHACMANI          | SI     | NO                   | NO        | CUMPLE                                                                                                                                                                                                                              | 15      | CUMPLE                                                                             | 9       | CUMPLE                                                                | 28                                                                                                                                                                              | 52 APTO |
| 2                                                  | JACQUELINE MERY MAYTA MAMANI | SI     | NO                   | NO        | CUMPLE                                                                                                                                                                                                                              | 11      | CUMPLE                                                                             | 6       | CUMPLE                                                                | 26                                                                                                                                                                              | 43 APTO |

Sin embargo, el certificado de trabajo de la Municipalidad Distrital de Echarati, le sirvió para obtener un mayor puntaje al que le correspondía, advirtiéndose lo siguiente:

- Le otorgaron 28 puntos por experiencia laboral, al haberse considerado la experiencia en la Municipalidad Distrital de Echarati.

Que, en atención a lo señalado este Órgano Sancionador luego de evaluados los documentos considera que se ha acreditado de manera objetiva en el presente PAD que la señora **EDITH TITO CHACMANI**, incurrió en la comisión de la falta disciplinaria atribuida, toda vez que presentó un documento con información falsa, específicamente presentó en su postulación CAS N° 134-2019-MIDIS-PNCM para acreditar la experiencia laboral solicitada para el puesto de Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias de la Unidad Territorial VRAEM, sin embargo mediante el Oficio N° 280-2019-GM-MDE/LC de fecha 08 de noviembre de 2019, el Gerente Municipal de la Municipalidad de Echarati remitió lo siguiente: **a)** el Informe N° 091-2019-CO/U.RR.HH./GAF-MDE del 17 de diciembre de 2019 que señaló que en el SIACAP no se encontró ningún registro de la procesada; **b)** Informe N° 0692-2019-URH-GAF-MDE/LC del 14 de octubre de 2019, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos señaló que al no haberse encontrado registro de la procesada se requiere que la Unidad de Logística informe al respecto; **c)** Informe N° 1654-2019-CAAP-UL-MDE/LC del 21 de octubre de 2019, del Jefe de Logística que comunica que no se ha encontrado ningún registro a nombre de la procesada. Tomando en consideración que la procesada presentó ante el PNCM un documento cuya autenticidad no ha sido corroborada por la entidad supuestamente emisora de este, y que el mismo sirvió de sustento para la elaboración del Contrato CAS y formó parte de su legajo personal, es por lo cual se considera acreditado el cargo imputado. En ese sentido, la imputada ha transgredido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece como Principios de la Función Pública, el Principio de Probidad, Idoneidad y Veracidad; con lo cual, ha vulnerado lo dispuesto en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Reglamento General de la citada Ley;

Que, para la imposición de la sanción disciplinaria, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado: *“(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...);”*

Que, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, desarrolló el principio de proporcionalidad y razonabilidad, señalando que el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Agregando además que, el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional;

Que, por un lado, de conformidad a lo prescrito en el artículo 104 del Reglamento General, los eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente a la servidora civil, verificándose los siguientes:

- a) *Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. No se advierte la configuración del presente punto.*
- b) *El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. No se advierte la configuración del presente punto, de la evaluación de los hechos y la verificación de los medios probatorios.*
- c) *El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. No se advierte la configuración del presente punto.*
- d) *El error inducido por la Administración, a través de un acto de disposición confusa o ilegal. No se advierte la configuración del presente punto.*

- e) *La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. No se advierte la configuración del presente punto.*
- f) *La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación. No se advierte la configuración del presente punto.*

Que, por tanto, no se advierten supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria que puedan constituirse frente a los hechos y medios probatorios desarrollados en el PAD seguido contra la señora **EDITH TITO CHACMANI**, siendo por tanto procedente la aplicación de la sanción a imponer;

Que, de acuerdo a lo estipulado por la Ley del Servicio Civil, para determinar la sanción a un trabajador/a, se tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 87<sup>o</sup>4 y 91° de la Ley del Servicio Civil; en ese sentido, a efectos de graduar la sanción a imponerse, resulta pertinente aplicar los siguientes criterios:

|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado</b> | En el presente caso, hubo una grave afectación a los intereses generales en la medida en que la procesada prestó sus servicios en el PNCM bajo el influjo de un documento con contenido falso, situación en la cual ejerció función pública y percibió una remuneración.                                                           |
| <b>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</b>                                      | No aplica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta</b>                            | La procesada, en la época de comisión de los hechos, ostentó el cargo de Acompañante Técnico para el Servicio de Cuidado Diurno de la Unidad Territorial Vraem.<br>Sin grado jerárquico superior a nivel de la estructura funcional del PNCM.                                                                                      |
| <b>Circunstancias en que se comete la infracción</b>                                                    | Los hechos se produjeron por la conducta dolosa de la procesada, quien prestó sus servicios en el PNCM bajo el influjo de un documento con contenido falso, durante poco más de 7 meses.                                                                                                                                           |
| <b>La concurrencia de varias faltas</b>                                                                 | No aplica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta</b>                              | La procesada ha actuado como única autora de la falta imputada.                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>La reincidencia en la comisión de la falta</b>                                                       | No aplica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>La continuidad en la comisión de la falta</b>                                                        | No aplica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso</b>                                               | La procesada obtuvo un beneficio en forma ilícita, cual fue el ejercicio de la función pública como Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias de la Unidad Territorial VRAEM, bajo el influjo de un documento con contenido falso, lo que conllevó a que obtenga derechos y beneficios de manera indebida. |

Que, asimismo, conforme lo establece el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática, siendo que, en cada caso, la entidad debe contemplar entre otros aspectos, la naturaleza de la infracción;

Que, estando a lo antes expuesto, se evidencia del Informe Escalafonario N° 039-2021-MIDIS/PNCM/UGTHJCRG de fecha 22 de marzo de 2021, que la procesada prestó servicios en virtud

<sup>4</sup> En el presente caso se deberá tener en cuenta los incisos los literales a), c), e) y h), que señalan la grave afectación, el grado de jerarquía, concurrencia de varias faltas y la continuidad en la comisión de la falta, respectivamente.

del Contrato CAS N° 181-2019-MIDIS-PNCM desde el 09 de mayo al 31 de diciembre de 2019. En ese sentido, el tiempo laborado por la servidora en dicha condición fue un poco más de siete (07) meses;

Que, considerando los criterios antes señalados, así como proporcionalidad y razonabilidad resulta posible la imposición de una sanción menor a la propuesta originalmente en la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario, conforme a la conclusión 3.3 del Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC<sup>5</sup> y a la conclusión 3.5 del Informe Técnico N° 115-2018-SERVIR/GPGSC<sup>6</sup>, emitidos por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, motivo por el cual se justifica que, en el presente caso, se le imponga la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**;

Que, asimismo que no cuenta con sanciones administrativas vigentes que puedan implicar la reincidencia de la conducta atribuida, cabe señalar que la aplicación de sanción suspensión para este tipo de falta ha sido impuesta por otras entidades y confirmada por el Tribunal del Servicio Civil conforme se puede advertir por ejemplo de la Resolución N°2127-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala;

Que, en ese sentido, teniendo en cuenta el análisis y la valoración objetiva de los hechos puestos a conocimiento, así como de la documentación que obra en el expediente, la falta imputada se encuentra debidamente acreditada, por lo que corresponde imponer a la servidora la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERÍODO DE DOCE (12) MESES** prevista en el literal b) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 117 del Reglamento General señala que *«el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación (...) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado (...)»*;

Que, el artículo 118 del Reglamento General establece que *«el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación»*;

Que, por su parte el artículo 119 del Reglamento General señala que *“el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo”*;

Que, de ser el caso, el recurso de reconsideración deberá presentarse ante la Dirección Ejecutiva, quien se encargará de resolverlo; o, en su defecto, en caso de recurso de apelación este deberá ser presentado ante la Dirección Ejecutiva, quien elevará todos los actuados al Tribunal del Servicio Civil, siendo este último el encargado de resolverlo;

Que, en virtud del numeral 17.3 de la Directiva del PAD, la sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 93 del Reglamento General, quedando a cargo de la Secretaría Técnica la notificación de los actos oficialización de la sanción;

Que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 93 del Reglamento General, en el caso de la sanción de destitución, el Jefe de la Unidad de Gestión del Talento Humano es el órgano instructor, y la Directora Ejecutiva es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción, asimismo, la oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor;

Que, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, versión actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

---

<sup>5</sup> Disponible en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2016/IT\\_1998-2016-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1998-2016-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>6</sup> Disponible en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2018/IT\\_115-2018-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2018/IT_115-2018-SERVIR-GPGSC.pdf)

Que, de conformidad, al informe de vistos y lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y 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-PE;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1. - IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERÍODO DE DOCE (12) MESES**, contra la señora **EDITH TITO CHACMANI**, en su desempeño como Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias de la Unidad Territorial VRAEM, en mérito a los considerandos de la presente resolución.

**Artículo 2. - ENCARGAR** la notificación de la presente resolución a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, precisándole a la señora **EDITH TITO CHACMANI**, que tiene expedito el derecho para interponer los recursos de reconsideración o apelación que corresponda, en el plazo máximo de quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución.

**Artículo 3. - DISPONER** que se adjunte la presente resolución en el legajo personal de la servidora civil, así como la notificación de la misma. Asimismo, se dispone el envío de los actuados del expediente a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de que, previo diligenciamiento de la notificación señalada en el artículo segundo de la presente resolución, proceda con la custodia del expediente.

**Regístrese y Comuníquese.**

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
**CARMEN LOURDES SEVILLA CARNERO**  
Directora Ejecutiva  
Programa Nacional Cuna Más