El Peruano
FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Firmado Digitalmente por:
EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS
EDITORIALES S.A. - EDITORA PERU
Fecha: 04/07/2020 04:34:00

III. DECISIÓN

1. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 30, 34, 48, 49 y 53, del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para establecer una adecuada imputación de las infracciones a la Ley Nº 27815 -Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

ACORDÓ:

2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 30, 34, 48, 49 y 53 de la presente resolución.

2.2 PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

2.3 PUBLICAR el presente acuerdo de Sala Plena en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe), de conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

LUIGINO PILOTTO CARREÑO
Vocal Titular

RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ
Vocal Titular

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Vocal Titular

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal Titular

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ
Vocal Alterno

OSCAR ENRIQUE GÓMEZ CASTRO
Vocal Alterno

1869514-1

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

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA
Nº 007-2020-SERVIR/TSC

Asunto: 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

Lima, 26 de junio de 2020

Los Vocales integrantes de la Primera y Segunda Salas del Tribunal del Servicio Civil, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4º del Reglamento 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[1], emiten el siguiente:

ACUERDO PLENARIO

I. ANTECEDENTES

1. Teniendo en cuenta que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando el bien común; quienes integran la administración pública como funcionarios o servidores públicos (independientemente de su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, 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 al servicio del interés general. De ahí que, a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse ética y profesionalmente.

2. En ese sentido, la administración pública cuenta con la potestad disciplinaria sobre el personal al servicio del Estado, la cual le sirve para tutelar los fines de su organización y el eficiente desempeño de las funciones encomendadas, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública y, por ende, los fines del Estado.

3. Desde el inicio y durante el vínculo laboral el servidor público tiene obligaciones, deberes, principios y valores que deben regir su actuación, de modo que valerse de documentación o información falsa o inexacta para ejercer un cargo público es una conducta que resulta pasible de ser sancionada por la potestad administrativa disciplinaria del empleador.

4. En relación con ello, el Tribunal del Servicio Civil como órgano colegiado encargado de resolver las controversias individuales que se suscitan entre las Entidades y las personas a su servicio al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las materias de su competencia, entre estas, la de régimen disciplinario, advierte que ese tipo de conductas viene siendo sancionado por las entidades, en mayor proporción, a través de la imputación de la infracción de los principios de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, pero también a través de otras faltas disciplinarias de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, en las que subsumen el hecho imputado.

5. Asimismo, se observa que en muchos de los casos en que se presenta documentación o información falsa o inexacta para acceder al servicio civil y ejercer función pública, las entidades recién toman conocimiento de la falsedad o inexactitud de la información después de un prolongado periodo de tiempo en que el servidor se

[1] **Reglamento 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 4º.- Conformación
El Tribunal está conformado por el Presidente del Tribunal, por los vocales de todas las Salas, la Secretaría Técnica y las Salas que apruebe el Consejo. Las funciones de las Salas y la Secretaría Técnica se encuentran desarrolladas en el Reglamento de Organización de Funciones de SERVIR.
El Presidente del Tribunal y los vocales de todas las salas son designados y removidos por el Consejo de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 del Decreto Legislativo Nº 1023.
Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria. Dichos pronunciamientos deberán ser adoptados por no menos del cincuenta por ciento más uno del total de los vocales del Tribunal".

encuentra prestando servicios a la Entidad; en virtud de lo cual, los servidores suelen solicitar o alegar la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria a fin de evitar ser procesados y sancionados.

6. Atendiendo a dicha casuística, resulta necesario emitir directrices que contribuyan a generar seguridad jurídica y predictibilidad en torno a la falta disciplinaria imputable y los plazos que tienen las entidades para sancionar a los servidores que se valen de documentación o información falsa o inexacta para ejercer funciones en un puesto y/o cargo público.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

§ *Sobre la correcta imputación de la falta para sancionar la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta*

7. De acuerdo con el artículo 39º de la Constitución Política del Perú, todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. De modo que, el servir al interés general y al bien común constituye el fin del ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad.

8. Por ende, se exige que todo aquél que ingrese a prestar servicios a la administración pública se desempeñe de acuerdo con determinados principios, deberes y valores éticos, que garanticen el profesionalismo y permitan un servicio público eficiente. En ese sentido, se señala que "*la ética pública debe ayudar en el proceso de comportamiento del funcionario o gestor público a través del autocontrol y del uso correcto de la razón a partir de la idea de servicio a la colectividad. Así pues, el objetivo de la ética en la Administración Pública es fomentar la sensibilidad de los funcionarios hacia esos valores del servicio público*"[2].

9. En nuestro ordenamiento jurídico nacional, la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública estableció una serie de principios, deberes y prohibiciones éticos que rigen para todos los servidores de las entidades de la administración pública y cuya infracción genera responsabilidad pasible de sanción, de conformidad con el artículo 10º de la misma norma.

10. Ahora bien, el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, vigente desde el 14 de setiembre de 2014, resulta aplicable a los servidores bajo el régimen de la Ley del Servicio Civil y a los que se encuentran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos Nº 276, 728 y 1057, de conformidad con el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General.

11. Entre las faltas previstas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el literal q) del artículo 85º[3] alude a "las demás faltas que señale la ley"; por lo que, en concordancia con el artículo 100º de su Reglamento General[4], la infracción a los principios, deberes y prohibiciones éticas de la Ley Nº 27815, constituye falta para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria, debiendo sancionarse por remisión del literal q) del artículo 85º y según el procedimiento y sanciones del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil.

12. Ello, de conformidad con la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión Nº 29-2016, formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 174-2016-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de octubre de 2016, la cual dispuso que "(...) *2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM*". (El resaltado es nuestro).

13. Asimismo, resulta relevante mencionar que, en virtud de lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley Nº 27815[5] y de la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30057[6], la primera de las mencionadas leyes se aplica en los supuestos no previstos en esta última norma.

14. Ahora bien, en cuanto a la conducta relacionada con el uso de documentación o información falsa o inexacta en el marco de un proceso de selección o concurso público de méritos, ha de tenerse en cuenta, en principio que, los postulantes que presentan documentación falsa o inexacta y no acceden al servicio civil, no son pasibles de ser sancionados a través de la responsabilidad administrativa disciplinaria[7]; toda vez que, dicha potestad se circunscribe sobre el personal al servicio del Estado, condición que no tiene el postulante hasta que accede al puesto o cargo público. Sin embargo, el personal que ingresa al servicio civil, si puede asumir responsabilidad administrativa disciplinaria por la conducta referida al ejercicio de la función pública a sabiendas o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta.

15. Al respecto, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de los Informes Técnicos Nºs 349-2018-SERVIR/GPGSC, 530-2018-SERVIR/GPGSC, 933-2018-SERVIR/GPGSC y otros, ha señalado que *"(...) en el escenario de un proceso de convocatoria o concurso público de méritos en el cual el postulante, no tiene la condición de servidor, y cuya presentación de documentación falsa o fraudulenta se realiza antes de entablar vínculo con la entidad, no correspondería determinar responsabilidad disciplinaria, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que en caso las entidades públicas imputen al presunto infractor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el*

---

2 LOZANO AGUILAR, José Felix. "Códigos éticos en las Administraciones Públicas", en Códigos Éticos para el mundo empresarial, Madrid: Trotta, 2004 p.113.

3 **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"**Artículo 85º. 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 señala la ley."

4 **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 100º.- Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 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 Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título".

5 **Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**
"**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**
Primera.- Integración de Procedimientos Especiales
El Código de Ética de la Función Pública es supletorio a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes en cuanto no lo contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales. (...)".

6 **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**
DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario
A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma".

7 Ello, sin perjuicio de otro tipo de responsabilidades que pueden asumir los postulantes al presentar documentación falsa, como la que pudiese surgir en el ámbito penal.

inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato). En ese contexto se debe entender que el presunto infractor ya tenía la condición de servidor civil; por lo que se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y sus normas de desarrollo". (El resaltado es nuestro).

16. Por ende, no resulta posible iniciar procedimiento administrativo disciplinario a un postulante que hubiese presentado documentación o información falsa o inexacta en el marco de un proceso de selección o concurso público de méritos, al no tener aún la condición de servidor público. No obstante, luego de adquirir tal condición es pasible de asumir responsabilidad administrativa disciplinaria por el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta.

17. Ello, toda vez que, como se ha señalado entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la administración pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública[8].

18. En lo que concierne a las faltas a través de las cuáles vienen siendo sancionadas estas conductas, resulta relevante mencionar que, las entidades utilizan, con mayor frecuencia, la imputación de la infracción de los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en la Ley Nº 27815 y, en algunos otros casos, las faltas previstas en los literales a), ñ) y o) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

19. En cuanto a la falta prevista en el literal a) del artículo 85º referida a *"El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento"*, por tratarse de una norma de remisión, se suele utilizar, en estos casos, imputando la vulneración de los principios de *"mérito"* y *"probidad y ética pública"* de la Ley del Servicio Civil recogidos en los literales d) e i) del artículo III del Título Preliminar de dicha Ley[9].

20. Por su parte, el literal ñ) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 establece como falta *"La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil"*. Así también, se utiliza el literal o) del artículo 85º de la citada ley, el cual prevé como falta el *"Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros"*, subsumiendo en esta causal la conducta referida a presentar documentos falsos para obtener, en este caso, el beneficio del acceso al servicio civil. (El resaltado es nuestro).

21. Al respecto, ha de señalarse que el principio de mérito está relacionado con las competencias y capacidades académicas y profesionales de los postulantes, las cuáles son valoradas tanto en el acceso al servicio civil como en la progresión en la carrera; por lo que, dicho principio se vería vulnerado por la presentación de documentación o información falsa o inexacta respecto de las capacidades o méritos del postulante al momento del acceso al servicio público o de su evaluación para la progresión en la carrera. Empero, tratándose la imputación de la conducta referida al ejercicio de la función pública o la prestación del servicio público bajo la influencia o valiéndose de la documentación falsa o inexacta no resultaría precisa la imputación de la vulneración de dicho principio y, por ende, de las faltas previstas en los literales ñ) y a) del artículo 85º de la Ley Nº 30057. A lo que cabe añadir que, no toda documentación o información falsa presentada está vinculada necesariamente con los méritos del servidor.

22. Asimismo, no resulta aplicable la falta prevista en el literal o) del artículo 85º, ya que la acción tipificada de "actuar en beneficio propio" estaría subsumiendo la conducta de la presentación de documentación falsa para obtener el beneficio de acceder al servicio civil, mas no así a la conducta del ejercicio de la función pública bajo el influjo de documentación o información falsa o inexacta.

23. Mientras que, en el caso del "principio de probidad y ética pública" previsto en el literal i) del artículo III del Título Preliminar de la Ley Nº 30057, es posible apreciar que este hace una remisión al cumplimiento de los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes; por lo que, al estar el principio de probidad desarrollado de manera más específica en la Ley Nº 27815, resulta conveniente su imputación de manera directa, conforme se desarrollará a continuación.

24. Así pues, la Ley Nº 27815, establece que, de acuerdo con el principio de probidad, el servidor público "*Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona*". La sujeción a este principio, como es lógico, garantizará la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, lo cual finalmente redundará en la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado.

25. Asimismo, la mencionada ley recoge el principio de 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*".

26. Adicionalmente, se alude al principio de veracidad, por el cual el servidor "*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*". A través del cual se pretende garantizar también la aptitud moral de los servidores públicos.

27. En ese sentido, una conducta proba implicará que el servidor actúe con honradez, rectitud e integridad desde que es contratado por la entidad, por ejemplo, al brindar la información completa y veraz que se le solicita para el acceso al puesto y/o cargo público.

28. Además, el servidor deberá contar con aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, permitiendo "*que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad*"[10].

29. Asimismo, se requiere que el servidor se exprese con veracidad y autenticidad respecto de todas las declaraciones, afirmaciones y documentos que genere y presente[11]; por lo que, es su responsabilidad confirmar la certeza de los hechos que afirma, por ejemplo, respecto de la información que hubiese brindado en su hoja de vida o currícula.

30. Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley Nº 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

---

8 GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. "Estado del arte". En: Derecho Penal y Criminología, Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127.

9 **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"**Artículo III.- Principios de la Ley del Servicio Civil**
Son principios de la Ley del Servicio Civil:
(...)
d) Mérito. El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
(...)
i) Probidad y ética pública. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública."

10 Principios, deberes y prohibiciones en la Función Pública. Guía para Funcionarios y Servidores del Estado. Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) con Cooperación Alemana al Desarrollo GIZ, Lima, 2016, p. 22.

considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley Nº 27815.

§ *Sobre el momento en que se detecta la falta y los plazos de prescripción según el tipo de falta*

31. Ahora bien, en cuanto a la documentación o información falsa o inexacta en la hoja de vida o que forma parte del expediente de postulación, es pertinente mencionar que si bien dicha información es entendida como veraz (en tanto no se pruebe lo contrario), de acuerdo con el principio de presunción de veracidad[12], ésta es pasible de ser corroborada y sancionada con posterioridad según el principio de privilegio de controles posteriores[13], por el cual la entidad se reserva el derecho a comprobar la veracidad de la información presentada y a aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz.

32. Es en virtud de dicho control posterior, que las entidades advierten de la falsedad o inexactitud de la información brindada en las hojas de vida y expedientes de postulación, lo que ocurre en muchos casos luego de varios meses y/o años de su presentación, más aún cuando la fiscalización posterior se realiza de manera aleatoria; lo que ocasiona que surjan controversias acerca de la pérdida de la potestad administrativa disciplinaria para sancionar estos casos debido al transcurso del tiempo.

33. De acuerdo con la institución jurídica de la prescripción, la posibilidad de imponer una sanción disciplinaria pese al transcurso del tiempo, dependerá del momento a partir del cual se empieza a contabilizar el plazo de prescripción previsto legalmente.

34. En ese sentido, las infracciones administrativas pueden ser clasificadas en relación con el momento en que se consuma la falta o infracción, siendo importante su distinción a fin de que el investigado pueda conocer hasta qué momento es pasible de ser procesado y sancionado, otorgándole seguridad jurídica. Ello, toda vez que, dependerá de la conducta infractora la determinación del momento en que se produce su consumación.

35. El artículo 252º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, realiza una clasificación de las infracciones administrativas a efectos de determinar el inicio del cómputo del plazo de prescripción, diferenciándolas en: (i) infracciones instantáneas; (ii) infracciones instantáneas de efectos permanentes; (iii) infracciones continuadas; e, (iv) infracciones permanentes.

36. En el caso de las infracciones instantáneas e instantáneas con efectos permanentes, el plazo prescriptorio se inicia desde el día en que se comete la infracción, ya que es en dicho día en que se consuma la acción, aun cuando en el segundo de los supuestos, los efectos antijurídicos de la infracción permanecen.

37. Mientras que, en el caso de las infracciones continuadas, se trata de un supuesto "*en donde se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una infracción, pero que se consideran como una única infracción, siempre y cuando formen parte de un proceso unitario*"[14]; por lo que, el plazo se computará desde el día en que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.

38. Asimismo, en cuanto a las infracciones permanentes, éstas *"se caracterizan porque determinan la creación de una situación antijurídica que se prolonga durante un tiempo por voluntad del autor. Así a lo largo de aquel tiempo el ilícito se sigue consumando, la infracción se continúa cometiendo, se prolonga hasta que se abandona la situación antijurídica"*[15]; por ende, en estos casos en que la acción infractora permanece en el tiempo, el plazo de prescripción se computará desde el día en que cesó la acción.

39. En lo que respecta a la conducta referida al **ejercicio** de la función pública a sabiendas, bajo el influjo y/o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, se advierte que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica.

40. En la misma línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha manifestado en el Informe Técnico Nº 835-2019-SERVIR/GPGSC que, "*en el escenario en que la entidad imputase a un determinado servidor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción de contrato), en ese contexto, (...) nos encontraríamos ante una falta permanente dado que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad*".

41. Por el carácter permanente de la falta en cuestión se advierte que no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta en sí misma (en este caso, el ejercicio de la función pública de manera antijurídica), por lo que el plazo de prescripción se computará desde que cesa dicha conducta.

§ Sobre el cómputo del plazo de prescripción previsto en el artículo 94º de la Ley del Servicio Civil

42. Al respecto, el artículo 94º de la Ley Nº 30057 ha previsto dos plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siendo el primer plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y, el segundo, de uno (1) a partir de la toma de conocimiento de la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. Por ende, será en el plazo computado a partir de la comisión de la falta, que deberá tenerse en cuenta la clasificación de las infracciones o faltas según el momento en que se consuma la acción, en aplicación supletoria del artículo 252º del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

43. En virtud de las consideraciones expuestas, se concluye que, en los casos en que se impute el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, a través del literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley Nº 27815, el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento.

III. DECISIÓN

1. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 30 y 43 del presente Acuerdo Plenario

---

11 Ibídem, p.23.

12 Previsto en el numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.

13 Previsto en el numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.

14 BACA ONETO, Víctor Sebastián. "La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General. (En Especial, Análisis de los Supuestos de Infracciones Permanentes y Continuadas)". Revista Derecho & Sociedad, Núm 37, 2011, p.269.

15 DE PALMA DEL TESO, Ángeles. "Las infracciones administrativas continuadas, las infracciones permanentes, las infracciones de estado y las infracciones de pluralidad de actos: distinción a efectos del cómputo del plazo de prescripción". Revista Española de Derecho Administrativo, Núm. 112,2001, p.557.

ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de la falta respecto a la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, así como del cómputo de los plazos de prescripción.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

ACORDÓ:

2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 30 y 43 de la presente resolución.

2.2 PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

2.3 PUBLICAR el presente acuerdo de Sala Plena en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe), de conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

LUIGINO PILOTTO CARREÑO
Vocal Titular

RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ
Vocal Titular

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Vocal Titular

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal Titular

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ
Vocal Alterno

OSCAR ENRIQUE GÓMEZ CASTRO
Vocal Alterno

1869515-1

CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

Formalizan la aprobación del Plan Operativo Institucional Multianual 2021-2023 del CEPLAN

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DE CONSEJO DIRECTIVO Nº 00019-2020/CEPLAN/PCD

Lima, 2 de julio de 2020

VISTO: El Proveído N° D000786-2020-CEPLAN-DE de la Dirección Ejecutiva, el Informe N° D000046-2020-CEPLAN-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe Nº D000053-2020-CEPLAN-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1088 se creó el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, como órgano rector, orientador y de coordinación de dicho sistema, y como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, la Política General del CEPLAN, aprobada por el Consejo Directivo del CEPLAN en su Centésima Duodécima Sesión Ordinaria de fecha 24 de noviembre de 2016, consiste en el conjunto de lineamientos y normas para orientar y supervisar las actividades de la entidad, resguardando el ejercicio técnico, ético y oportuno de sus funciones, siendo su ámbito de aplicación, entre otros, el planeamiento institucional y la administración necesarios, incluyendo los procesos de todos los sistemas administrativos;

Que, de conformidad con el literal d) del numeral 7.2 del artículo 7° de la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD, Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 026-2017/CEPLAN/PCD, las políticas institucionales se concretan en los planes estratégicos institucionales (PEI) y los planes operativos institucionales (POI);

Que, de acuerdo a la Guía para el Planeamiento Institucional, aprobada mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 033-2017/CEPLAN/PCD y modificatorias, el Plan Operativo Institucional (POI) es el instrumento de gestión que orienta la necesidad de recursos para implementar la estrategia institucional establecida en el Plan Estratégico Institucional (PEI);

Que, asimismo, el numeral 6 de la referida Guía dispone que el Plan Operativo Institucional Multianual (POI Multianual) comprende la programación multianual de las Actividades Operativas e Inversiones necesarias para ejecutar las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) definidas en el PEI, por un período no menor de tres años, respetando el período de vigencia del PEI, y estableciendo además los recursos financieros y las metas físicas mensuales para cada periodo anual, en relación a los objetivos del PEI;

Que, la Guía para el Planeamiento Institucional, dispone en su numeral 4.5 que los sistemas administrativos de Planeamiento Estratégico, de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, de Presupuesto Público y de Abastecimiento, operan bajo un enfoque de articulación de Sistemas Administrativos Transversales (SAT);

Que, el Consejo Directivo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN, en la Ducentésima Sesión, ha aprobado el Plan Operativo Institucional Multianual 2021-2023 del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN;

Que, mediante Informe N° D000046-2020-CEPLAN-OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remitió el POI Multianual 2021-2023, para la formalización de su aprobación conforme al procedimiento establecido;

Con el visado del Director Ejecutivo, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN;

De conformidad con lo señalado por la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD, Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 026-2017/CEPLAN/PCD; la Guía para el Planeamiento Institucional, aprobada mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 033-2017/CEPLAN/PCD y modificatorias; el Decreto Legislativo N°1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, y en uso de las facultades otorgadas en el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2009-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Formalizar la aprobación del Plan Operativo Institucional Multianual 2021-2023 del