



# Resolución Ministerial

N° 1143 - 2024-IN

Lima, 12 SEP. 2024

## VISTOS:

La Carta N° 0000001-2023/IN/COMISION\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023/IN y el Informe N° 0001-2024/IN/COM\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023-IN, emitidos por el Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, y demás actuados en el marco del Expediente N° 530-2022; y,

## CONSIDERANDO:

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado al señor **NICANOR ALBERTO MACHACA ALATA** (en adelante, el investigado) en su condición de Subprefecto Distrital de Limbani, corresponde al Órgano Sancionador emitir el presente acto;

## ANTECEDENTES

Que, mediante Memorando Múltiple N° 000074-2022/IN/OGRH/OAPC del 26 de setiembre de 2022 (folio 1) la OAPC remitió a la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, al OGRH) el Informe N° 000209-2022/IN/OGRH/OAPC/LZB (folios 2-3) a través del cual se concluye que, en el marco de la fiscalización posterior realizada en mérito del Oficio N° 464- 2022-ME/DREP/UGEL-Cr /DIR, se detectó que el certificado de estudios presentado por el investigado al momento de su designación como autoridad política no es verídico. Dicha documentación fue trasladada a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante Secretaría Técnica) con proveído N° 008001-2022/IN\_OGRH del 27 de setiembre de 2022 (folio 9) a fin de que proceda conforme a su competencia;

Que, a través del Memorando N° 000997-2022/IN/STPAD del 17 de octubre de 2022 (folio 10) la Secretaría Técnica solicitó a la Dirección de Autoridades Políticas lo siguiente: (i) Informar y precisar si la evaluación y designación del investigado como Subprefecto Distrital de Limbani se llevó a cabo conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección General de Gobierno Interior; y, (ii) Remitir el íntegro del file personal evaluado para su designación como autoridad política, así como los antecedentes y actuados generados en dicha etapa. En respuesta a dicho requerimiento se trasladó a la Secretaría Técnica el Memorando N° 001432-2022/IN/VOI/DGIN/DAP del 24 de octubre de 2022 (folio 28);

Que, la Secretaría Técnica a través del Informe N° 000199-2023/IN/STPAD del 27 de junio de 2023 (folios 78 al 83), emitió el informe de precalificación, recomendando al Despacho Ministerial la conformación de una Comisión Ad Hoc para que actúe como órgano instructor para determinar la responsabilidad administrativa del investigado, por presuntamente haber incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, en concordancia con el artículo 100 del Reglamento de la citada Ley, al presuntamente haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, por el hecho descrito en el presente informe;

Que, el Ministro del Interior, visto el Informe N° 001442-2023/IN/OGAJ del 4 de julio de 2023 (folios 92 al 93), y, el Informe N° 000199-2023/IN/STPAD, a través de la Resolución Ministerial N° 0832-2023-IN del 06 de julio de 2023 (folio 94), resolvió constituir la Comisión Ad Hoc como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario tramitado en el Expediente N° 530-2022/STPAD, la cual se encuentra conformada por: (i) Director/a de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien la preside, (ii) Subprefecto/a Distrital de Chorrillos, (iii) Subprefecto/a Distrital de Miraflores;

Que, con Carta N° 00001-2023/IN/COMISION\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023/IN del 31 de agosto de 2023 (folios 103 al 108), notificada el 15 de setiembre de 2023, la Comisión Ad Hoc dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, **PAD**) contra el investigado por haber asumido el cargo de Subprefecto Distrital de Limbani, desde el 13 de abril hasta el 24 de diciembre de 2022, bajo el influjo o valiéndose de un certificado presuntamente falso, lo que implicaría una vulneración a los principios de probidad, idoneidad y veracidad, en tanto no habría tenido una conducta proba, idónea ni veraz en torno a un documento que tenía por finalidad acreditar el cumplimiento de una condición indispensable para ejercer válidamente el cargo de autoridad política;

Que, habiendo transcurrido el plazo de cinco (05) días hábiles, el investigado no presentó descargos a la imputación del acto de instauración de procedimiento administrativo disciplinario;

Que, mediante el Informe N° 0001-2024/IN/COM\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023-IN del 18 de junio de 2024 (folios 118 al 127), el Órgano Instructor recomendó se imponga al investigado la sanción de destitución, por encontrarse acreditada su responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, a través de la Carta N° 000038-2024-IN-DM del 5 de julio de 2024, se puso en conocimiento al investigado, el Informe N0001-2024/IN/COM\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023-IN emitido por el Órgano Instructor.

#### **HECHOS QUE CONFIGURARÍAN LA PRESUNTA FALTA DISCIPLINARIA**

Que, al investigado, en su condición de Subprefecto Distrital de Limbani, se le atribuye haber ejercido el cargo de **Subprefecto Distrital de Limbani**, desde el 13 de abril hasta el 24 de diciembre de 2022, bajo el influjo o valiéndose de un certificado presuntamente falso, lo que implicaría una vulneración a los principios de probidad, idoneidad y veracidad, en tanto no habría tenido una conducta proba, idónea ni veraz en torno a un documento que tenía por finalidad acreditar el cumplimiento de una condición indispensable para ejercer válidamente el cargo de autoridad política;

Que, por dicha conducta, se le atribuye incurrir en la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85 de la LSC, la cual refiere sobre "**Las demás que señale la Ley**", remitiéndonos a la afectación de los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815;

## IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de acuerdo con los hechos expuestos, el investigado habría incurrido en la falta contemplada en el literal q) del artículo 85 de la LSC, concordante con el artículo 100 de su reglamento, según se detalla:

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

### **“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario**

*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*

*q) Las demás que señale la Ley.”*

- **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM:**

*“Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815 También constituyen faltas para efectos de /a responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en (...) la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.”*

Que, de esta manera, se imputa al investigado la vulneración de la siguiente normativa:

- **Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública**

### **“Artículo 6.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios**

*(...)*

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

*(...)*

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

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

## HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, según se desprende del acto de inicio del PAD, el cual se materializó con Carta N° 00001-2023/IN/COMISION\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023/IN del 31 de agosto de 2023, se aprecia que al investigado se le atribuye haber ejercido el cargo de **Subprefecto Distrital de Limbani**, desde el 13 de abril hasta el 24 de diciembre de 2022, bajo el influjo o valiéndose de un certificado presuntamente falso, lo que implicaría una vulneración a los principios antes mencionados, en tanto no habría tenido una conducta proba, idónea ni veraz en torno a un documento que tenía por finalidad acreditar el cumplimiento de una condición indispensable para ejercer válidamente el cargo de autoridad política;

Que, al respecto, se puede verificar que mediante Resolución Directoral N° 174-2022-IN-VOI-DGIN del 8 de abril de 2022, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de abril de 2022, se designó al investigado en el cargo de Subprefecto Distrital de Limbani, Provincia de Sandía, Región de Puno;

Que, dicha designación fue consecuencia de la propuesta formulada por el investigado el 22 de marzo de 2022 (RUD N° 20220004552652) en la cual adjuntó, entre otros documentos, el certificado de estudios emitido el 14 de marzo de 2018 (folio 35) suscrito por el señor Julio Pari Taboada y la señora Nancy Urbiola Yucra, como Director y Secretaria de la Institución Educativa Secundaria Agro Industrial Crucero, respectivamente, a fin de acreditar la culminación del nivel de educación secundaria, siendo este un requisito mínimo para ejercer el cargo de Subprefecto Distrital;

Que, cabe precisar que, la OAPC reportó que, como resultado de la fiscalización posterior realizada y en mérito del Oficio N° 464-2022-ME/DREP/UGEL-Cr./DIR, se detectó que el certificado de estudios presentado por el investigado al momento de su designación como Subprefecto Distrital de Limbani no es verídico. En ese contexto, la OAPC emitió el Informe N° 000209-2022/IN/OGRH/OAPC/LZB del 26 de setiembre de 2022, donde señaló lo siguiente:

"(...)

**1. ANTECEDENTES:**

1.1 Mediante documento de la referencia a), la OAPC solicitó a la UGEL CRUCERO, la verificación del Certificado de Estudios presentado por el señor NICANOR ALBERTO MACHACA ALATA, al momento de su designación como autoridad política.

(...)

**III. ANALISIS:**

3.2 En el marco de la fiscalización posterior, la OAPC emitió el Oficio N° 001138-2022/IN/OGRH/OAPC, solicitando la verificación del certificado de estudios emitido por la Institución Educativa "Agro Industrial", correspondiente a los años 1999, 2000, 2001, 2002, 2004.

3.3 Mediante Oficio N° 464-2022-ME/DREP/UEGL-Cr.fDIR de fecha 26 de setiembre de 2022, la UGEL de Crucero, traslada los Oficios N° 121- 2022-ME-DREP/UGEL-Cr./DIESAI-Cr. y N° 023-2022-ME- GRP/DREP/DUGEL-Cr./AyA, donde comunica que el certificado de estudios objeto de consulta no es verídico en los reportes documentarios de la UGEL, tampoco no estuvieron en el cargo de Director y Secretaria en el año 2018 quienes firman el certificado.

**IV. CONCLUSION:**

4.1 La OAPC realizó las acciones de fiscalización posterior del certificado de estudios presentado por el señor **NICANOR ALBERTO MACHACA ALATA**, quien presentó dicho documento al momento de su designación como autoridad política.

4.2. **Conforme lo Indicado por la UGEL de Crucero, el certificado de estudios no es verídico.**

(...)" [Énfasis agregado]

Que, en efecto, obran en el expediente los Oficios Nros. 023-2022-GRP/DREP/DUGEL-Cr./AyA y 121-2022-ME-DREP/UGEL-Cr./DIESAI-Cr, emitidos por el área de Actas y Certificados de la UGEL Crucero y el director de la Institución Educativa Secundaria Agro Industrial Crucero, en los cuales se informó que el nombre del investigado no se encuentra en las actas de evaluación final de los años 1999, 2000, 2001, 2002 y 2004; asimismo, que las personas que figuran como firmantes no ejercieron el cargo de director ni secretaria;

Que, de lo expuesto, se colige que el certificado de estudios presentado por el investigado el 22 de marzo de 2022 como parte de su expediente de postulación al cargo de Subprefecto Distrital carece de veracidad; no obstante, conforme al marco previo, dicha conducta *per se* no puede ser objeto de un procedimiento administrativo disciplinario, pues la condición de

funcionario público la adquirió de forma posterior; esto es, con su designación como autoridad política mediante Resolución Directoral N° 174-2022-IN-VOI-DGIN emitida el 8 de abril de 2022 y publicada en el diario oficial "El Peruano" el 13 de abril de 2022;

Que, sin embargo, en la medida que ejerció dicho cargo bajo el influjo o valiéndose de documentación presuntamente falsa (certificado de estudios) se concluye que esta conducta sí resulta reprochable disciplinariamente, toda vez que, entre un servidor o funcionario 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, así pues, la Ley N° 27815 – Ley de Código de Ética de la Función Pública (en adelante, **LCEFP**) establece que, conforme al 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*", con lo cual se garantiza la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, hecho que finalmente redundará en la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado;

Que, asimismo, la LCEFP desarrolla 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*", así como el 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*", principios que pretenden garantizar la aptitud moral de los servidores públicos;

Que, en el caso particular, el hecho que el investigado haya ejercido el cargo de Subprefecto Distrital de Limbaní, desde el 13 de abril hasta el 24 de diciembre de 2022, bajo el influjo o valiéndose de un certificado presuntamente falso implicaría una vulneración a los principios antes mencionados; en tanto, no habría tenido una conducta proba, idónea ni veraz en torno a un documento que tenía por finalidad acreditar el cumplimiento de una condición indispensable para ejercer válidamente el cargo de autoridad política;

Que, en consecuencia, de todo lo expuesto, se advierte que el investigado ejerció el cargo de **Subprefecto Distrital de Limbaní**, desde el 13 de abril hasta el 24 de diciembre de 2022 bajo el influjo o valiéndose de un certificado presuntamente falso, lo que implicaría una vulneración a los principios de probidad, veracidad e idoneidad, en tanto no habría tenido una conducta proba, idónea ni veraz en torno a un documento que tenía por finalidad acreditar el cumplimiento de una condición indispensable para ejercer válidamente el cargo de autoridad política, lo cual habría conllevado que transgreda lo previsto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la LCEFP, siendo que en aplicación del Principio de Tipicidad<sup>1</sup>, los citados hechos son concordantes con la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la LSC, donde se señala: "*La demás que señale la Ley*"; por lo que, este órgano instructor considera que se acredita la responsabilidad administrativa en su contra, por lo cual corresponde la imposición de una medida disciplinaria;

## PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, en los procedimientos administrativos disciplinarios, resulta fundamental efectuar un análisis y evaluación adecuada del expediente administrativo, pues la responsabilidad de los servidores y/o funcionarios debe estar debidamente acreditada mediante pruebas idóneas que

<sup>1</sup> TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS  
Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. (...).

generen convicción al empleador, puesto que, de lo contrario se estaría presumiendo la culpabilidad del servidor, cuando lo que correspondería sería declarar su inocencia;

Que, en tal sentido, de acuerdo con los fundamentos expuestos precedentemente, se verifica la responsabilidad administrativa del investigado por la comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85° de la LSC, por la conducta que le fue imputada con la Carta N° 00001-2023/IN/COMISION\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023/IN; por lo cual, al no existir otras actuaciones o medios de prueba que se hayan actuado de manera complementaria, resulta propicio continuar con el análisis y evaluación de los descargos esgrimidos por el investigado, a fin de determinar si logra desvirtuar la imputación que se ha acreditado en su contra;

#### **Sobre la presentación de argumentos defensa del servidor investigado luego del inicio del PAD**

Que, al respecto, la presentación de los descargos dentro del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra regulado en el artículo 111 del Reglamento de la Ley N° 30057, que a la letra señala:

*"El servidor Civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al Órgano Instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. E Instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. **Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.** Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto". (Énfasis y subrayado es agregado)*

Que, en tal sentido, habiéndose notificado válidamente el acto de instauración de procedimiento administrativo disciplinario y transcurrido más de cinco (5) días hábiles, se evidencia que el investigado no ha presentado descargos respecto al cargo imputado en su contra, en la Carta N° 00001-2023/IN/COMISION\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023/IN; motivo por el cual, debe proseguirse con el presente procedimiento conforme a su estado;

Que, asimismo, corresponde a esta autoridad administrativa realizar una valoración de los principios de la LCEFP vulnerados, de acuerdo con lo siguiente:

- Respecto al principio de *probidad*, se desprende que 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 garantiza la integridad de quienes atienden las necesidades de los ciudadanos, lo que finalmente confiará en la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado. En el presente caso, existe una afectación a la probidad, debido a que el investigado no actuó con rectitud, honradez ni honestidad frente a la Administración Pública, dado que, presentó un documento que carece de veracidad, lo cual no refleja los principios que debe tener un servidor público, denotando una clara vulneración al principio de la buena fe laboral.
- Respecto al principio de *idoneidad*, es 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. En el presente caso, se ha vulnerado este principio puesto que la

presentación del documento que carece de veracidad ocasionó que se obtenga una ventaja personal lo que le permitió acceder y prestar las funciones de **Subprefecto Distrital de Limbani**.

- Respecto al principio de *veracidad*, es entendida como la expresión con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. En el presente caso, se ha vulnerado este principio puesto que presentó un documento que carece de veracidad ante la administración pública, cuya evidencia se encuentra descrita en los Oficios Nros. 023-2022-GRP/DREP/DUGEL-Cr./AyA y 121-2022-ME-DREP/UGEL-Cr./DIESAI-Cr., emitidos por el área de Actas y Certificados de la UGEL Crucero y el director de la Institución Educativa Secundaria Agro Industrial Crucero.

Que, del mismo modo, se debe tomar en cuenta el fundamento 30 de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, el cual tiene la condición de precedente de observancia obligatoria para las entidades públicas que la conducta consistente en el *"ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta"* puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85 de la LSC, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la LCEFP, teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 100 del Reglamento de la LSC;

Que, en estas consideraciones, se acredita la responsabilidad administrativa del investigado; no obstante, es oportuno analizar los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, para hacer una valoración razonable y proporcional en la medida disciplinaria a imponer;

#### **CONCURRENCIA DE EXIMENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA**

Que, con relación a la aplicación de los eximentes y atenuantes de la responsabilidad administrativa, se tiene en consideración la Resolución de Sala N° 002-2021-SERVIR/TSC publicada el 19 de diciembre de 2021, que establece los precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la aplicación de eximentes y atenuante en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuyo fundamento 3 menciona que *" (...) si bien se advierte que la mayor parte de entidades gradúan la sanción conforme los criterios de determinación recogido en el artículo 87° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil2, no se advierte que, previamente se evalúe la concurrencia de algún eximente o atenuante de responsabilidad aplicable al régimen disciplinario"* agregando en el fundamento 4 que *" (...) el literal a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil3, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatoria, estable como un requisito para determinar la sanción aplicable, verificar la concurrencia de alguno de los supuesto de eximente de responsabilidad recogido en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como el supuesto atenuante de responsabilidad recogido en el último párrafo del artículo 103° del citado Reglamento, entre otros que resulte responsables;*

Que, en ese contexto, se evaluará si concurre algún supuesto de eximente de responsabilidad, conforme se desarrolla en la Resolución de Sala N° 002-2021-SERVIR/TSC, siendo estos:

- a) La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente.
- b) El caso fortuito o la fuerza mayor, debidamente comprobado,
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- 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.

- 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

**a) En cuanto al supuesto referido a “la incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente”**

Sobre este supuesto la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

*“22. Por tanto, este Tribunal considera que la acreditación del eximente de incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente, exige que el servidor civil acredite que, al momento de realizarse el hecho infractor, no se encontraba en pleno uso de sus facultades físicas y mentales, excluyéndose de este eximente las alteraciones al estado de conciencia provocadas o inducidas por el propio servidor civil.”*

En el presente caso, debido a que el investigado no ha presentado descargos, no se ha invocado la ocurrencia de dicho supuesto, así como tampoco, hay documentación que haga suponer que se encontraba impedido del uso pleno de sus capacidades físicas y mentales. Por tanto, este supuesto no se configura.

**b) En cuanto al supuesto “caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado”**

Sobre este supuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“29. De lo expuesto, la aplicación del eximente de responsabilidad por caso fortuito y fuerza mayor implica la acreditación por parte del servidor civil de la concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisibles e irresistible. Por su parte, corresponderá a la entidad evaluar que el hecho infractor se produjo por una circunstancia ajena a la voluntad del servidor”.*

De la documentación revisada no existe información que haga suponer la concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisibles e irresistible, ajena a la voluntad del investigado. Por tanto, este supuesto no se configura.

**c) En cuanto al supuesto “el ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada”**

Sobre este supuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“34. De lo expuesto, para la aplicación del eximente por ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada, corresponde que el servidor civil acredite la presencia de una disposición normativa o mandato judicial de carácter vinculante, que lo obligue a realizar determinada actuación (ejercicio de un deber legal).*

*De igual forma, debe constatarse la existencia de una orden emitida por autoridad competente, incluyendo personal jerárquico, que exija al servidor realizar una acción u omisión que genere el hecho infractor (ejercicio de función, cargo o*

comisión encomendada). En ambos casos, la disposición normativa o mandato debe tener un carácter imperativo dirigido al servidor civil y no ser contraria, manifiestamente, al ordenamiento jurídico.

El hecho materia de análisis, fue ocasionado por el investigado a sabiendas que había presentado una documentación carente de veracidad; en tal sentido, este supuesto no se configura.

**d) En cuanto al supuesto “el error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal”**

Sobre este supuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“39. Conforme a lo expuesto, este Tribunal considera que el eximente por error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal, exige que el servidor civil acredite la existencia de una actuación material o cuerpo normativo emitido por la entidad, que genere confusión sobre la licitud de determinada actuación que a la postre genere el hecho infractor. Asimismo, resulta importante sustentar que ambos actos de la administración resultaron suficientes para generar en el servidor civil la convicción de que se encontraba actuando con licitud”.*

Con relación al supuesto antes descrito, se advierte que no existen indicios ni se ha acreditado la existencia de una actuación material o cuerpo normativo emitido por el Mininter, que disponga presentación de documentación que carezca de veracidad; por el contrario, es a raíz de una fiscalización efectuada por la entidad que advirtió el hecho infractor.

**e) En cuanto al supuesto “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.”**

Sobre este supuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“42. En ese sentido, no será sancionable la actuación funcional que se realice en desmedro de determinada obligación, para evitar o superar la inminente afectación a intereses generales como la vida, la salud, el orden público, entre otros, siempre que concurren los elementos que se indican en el literal e) del artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Al respecto, este Tribunal advierte que deben concurrir los siguientes elementos:*

El supuesto antes descrito, hace referencia a la actuación funcional a consecuencia de una catástrofe o desastres, naturales o inducidos, sin embargo, en el presente caso, la actuación del investigado como funcionario público se efectuó bajo el influjo de documentación carente de veracidad. Por tanto, este supuesto no se configura.

**f) En cuanto al supuesto “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”**

Sobre este supuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“44. Sobre el particular, este Tribunal considera que la hipótesis normativa del eximente regulado en el literal f) del artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil recoge los siguientes elementos para su configuración:*

Un elemento objetivo	Compuesto por el accionar del servidor, que en este caso es la actuación funcional. En ese sentido, el servidor debe encontrarse desarrollando sus funciones.
Una finalidad	Privilegiar los intereses superiores de carácter social o relacionados a la salud u orden público.
Una condición necesaria	Limita el accionar del servidor solo a aquellos casos en que hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar la inminente afectación de los intereses superiores, relacionados con la salud o con el orden público. Esta condición hace referencia a que el accionar de parte del servidor debe ser "inmediato", de modo que conductas premeditadas o permanentes a lo largo del tiempo, se encuentran excluidas.

Del análisis efectuado, no se verifica la concurrencia de los elementos antes descritos, consecuentemente no se aplica el eximente de responsabilidad en el presente caso.

Que, por lo anteriormente expuesto, este Órgano Instructor verifica que en el presente procedimiento administrativo disciplinario no se verifica la concurrencia de alguno de los eximentes de responsabilidad; de esta manera, corresponde proseguir con el análisis de la sanción a imponerse;

#### **DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN**

Que, estando a los considerandos precedentes y a lo prescrito en el literal b) del artículo 103 del Reglamento General, se estima necesario analizar si dicha circunstancia determina que se imponga la propuesta de sanción señalada en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra del servidor investigado o por el contrario evaluar imponer una sanción menor a esa;

Que, al respecto, 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, asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, *“(…) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados*

con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas<sup>2</sup>;

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, así como el artículo 248 de la mencionada ley<sup>3</sup> recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, a fin de imponer la sanción proporcional y razonable al investigado, se deberá observar lo previsto en el artículo 87 de la LSC<sup>4</sup>. Así, se ha desarrollado el siguiente análisis:

**a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

*"34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros (...).*

*36. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción".*

Al respecto, se debe señalar que el investigado ejerció el cargo de **Subprefecto Distrital de Limbani**, bajo el influjo o valiéndose de un certificado presuntamente falso, demostrando una evidente vulneración de los principios de probidad, idoneidad y veracidad regulados en la LCEFP, lo que configuró

<sup>2</sup> Fundamento 11 de la Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC

<sup>3</sup> Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

**1.4. Principio de razonabilidad:** Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido".

"Artículo 248°. Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

**3. Razonabilidad:** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales, al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- La probabilidad de detección de la infracción;
- La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- El perjuicio económico causado;
- La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
- Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

<sup>4</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

"Artículo 87°. - Determinación de la sanción a las faltas

La Sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- Las circunstancias en que se comete la infracción.
- La concurrencia de varias faltas.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas
- La reincidencia en la comisión de la falta.
- La continuidad en la comisión de la falta
- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso."

que indebidamente acceda y preste servicio en un cargo público. Hecho que supone grave afectación a los intereses generales de la Entidad, dado que, la conducta del investigado denota una intención de desairar al sistema legal al materializarse una transgresión a la confianza pública, por lo que tal situación agrava la falta cometida.

**b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-202-SERVIR/TSC, ha precisado que:

- “38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades. (...)*
- 41. De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas”.*

No se observa la ocultación de la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, puesto que como señala el precedente de observancia obligatoria, este criterio tiene que ver con la conducta que asume el investigado respecto a la falta que ha cometido.

**c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

- “42. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al grado de jerarquía, (...) existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados. (...).*
- 44. Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.*
- 45. Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. (...).*
- 46. En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto,*

*área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor”.*

Al respecto, se aprecia que el investigado al ejercer el cargo de funcionario público, tenía la obligación de actuar como ejemplo respecto de su comunidad, sin embargo, su actuar demostró un desdén a las exigencias legales para ostentar un puesto de jerarquía, por lo que tal situación agrava la falta cometida.

**d) Las circunstancias en que se comete la infracción**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos”.*

No se aprecia ninguna circunstancia periférica que incida de manera lesiva o atenúe la falta disciplinaria.

**e) La concurrencia de varias faltas**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“50. Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias.*

Se aprecia que la conducta del investigado se encuentra relacionada con la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la LSC, por lo cual no se acredita la presente condición.

**f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“53. Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.*

54. *En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después”.*

No se observa la participación de otros servidores en el hecho infractor, solamente la del investigado.

**g) La reincidencia en la comisión de la falta**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“66. Por tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor”.*

No se verifica del Informe Escalafonario N° 1574-2022/OGRH-OAPC, del 18 de octubre de 2022, que el investigado haya incurrido en una falta disciplinaria que genera para el presente caso reincidencia en la comisión de la falta.

**h) La continuidad en la comisión de la falta**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta”.*

No se encuentra acreditado que la conducta del investigado sea continuada en el tiempo, siendo esta una infracción permanente, *“que se caracteriza porque determina 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”*<sup>5</sup>; por lo cual, no incide de manera más lesiva en la falta disciplinaria.

**i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

---

<sup>5</sup> 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

- "70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un "enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida. (...)*
- 72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.*
- 73. En este punto, corresponde mencionar que en aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplen el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta, sino que forma parte de la conducta propiamente dicha".*

Se verifica un beneficio ilícitamente obtenido, puesto que accedió al cargo de **Subprefecto Distrital de Limbani**, desde el 13 de abril hasta el 24 de diciembre de 2022, bajo el influjo o valiéndose de un certificado presuntamente falso, lo que implicaría una vulneración de principios éticos, en tanto no habría tenido una conducta proba, idónea ni veraz en torno a un documento que tenía por finalidad acreditar el cumplimiento de una condición indispensable para ejercer válidamente el cargo de autoridad política.

#### **j) La naturaleza de la infracción**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- "75. (...) En cuanto a la Naturaleza de la infracción, Jacques Petit sostiene que la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción; de igual modo, la gravedad de la sanción es apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción. Así, por ejemplo no reviste la misma gravedad el incumplimiento del horario de trabajo que un acto de hostigamiento sexual pues en este último supuesto existen bienes jurídicos de mayor valía como la salud física y mental, la integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas.*
- 76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho".*

En ese sentido, se aprecia que el investigado ha lesionado bienes jurídicos vinculados con la confianza pública, lo cual reviste gravedad, al implicar un resquebrajamiento en la relación laboral con la entidad.

#### **k) Antecedentes del servidor**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación (...)”*

El investigado no registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia) de acuerdo con la información contenida en el Informe Escalafonario N° 1574-2022/OGRH-OAPC, del 18 de octubre de 2022.

#### **l) Subsanación voluntaria**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

*“78. De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.*

No se aprecia que el investigado haya efectuado alguna subsanación de la conducta infractora cometida.

#### **m) Intencionalidad en la conducta del infractor**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.” [Resaltado es nuestro].*

Se aprecia que el investigado tenía conocimiento del hecho infractor por el cual se ha acreditado su responsabilidad administrativa, pues es una conducta que ha efectuado con pleno conocimiento, dado que era consciente de que el certificado de estudios emitido el 14 de marzo de 2018, suscrito por el señor Julio Pari Taboada y la señora Nancy Urbiola Yucra como Director y Secretaria de la Institución Educativa Secundaria Agro Industrial Crucero,

respectivamente, a fin de acreditar la culminación del nivel de educación secundaria, era falso, siendo un requisito mínimo para ejercer el cargo de Subprefecto Distrital, carecía de veracidad.

#### **n) Reconocimiento de responsabilidad**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que:

*“87. El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor. (...)*

*89. Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante.”*

No se aprecia que el investigado haya reconocido en algún extremo el hecho infractor, por lo cual se está estableciendo su responsabilidad administrativa.

Que, en tal sentido, luego del análisis de las condiciones señaladas y valorando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, esta autoridad del procedimiento administrativo ha concluido que la falta administrativa disciplinaria incurrida por el investigado reviste de gravedad; por lo que, este Órgano Instructor recomienda la aplicación de la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, de conformidad con el literal c) del artículo 88° de la LSC, en concordancia con el artículo 102° del Reglamento General de la LSC;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; 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 Resolución Ministerial N° 1520-2019-IN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER** al señor **NICANOR ALBERTO MACHACA ALATA**, la sanción de **DESTITUCIÓN**, al haberse acreditado la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por vulneración de los principios de probidad, idoneidad y veracidad regulados en la LCEFP; hecho infractor que le fue imputado con la Carta N° 0000001-2023/IN/COMISION\_AD\_HOC\_RM N° 0832-2023/IN, y sobre el cual se ha logrado determinar su responsabilidad administrativa.

**Artículo 2.- DEVOLVER** el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la que se encargará de la notificación de la presente resolución al señor **NICANOR ALBERTO MACHACA ALATA**, de conformidad con el régimen de notificaciones previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; debiendo informar

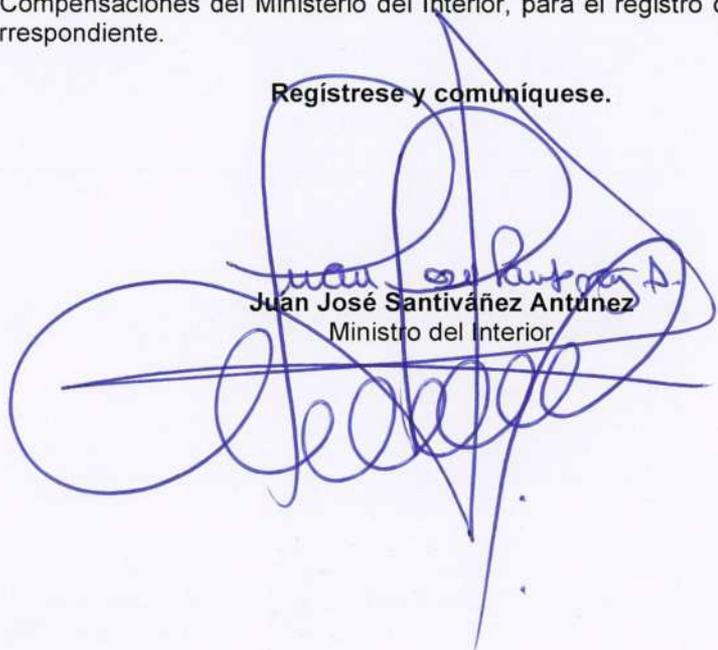
inmediatamente a la Oficina de Administración de Personal y Compensaciones del Ministerio del Interior para su ejecución.

**Artículo 3.- PRECISAR** que la presente resolución puede ser impugnada a través de recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; de conformidad a lo establecido en los artículos 118<sup>6</sup> y 119<sup>7</sup> del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**Artículo 4.- REGISTRAR** la sanción del señor **NICANOR ALBERTO MACHACA ALATA** en el Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles (RNSSC).

**Artículo 5.- NOTIFICAR** la presente resolución a la Oficina de Administración de Personal y Compensaciones del Ministerio del Interior, para el registro de la sanción en el legajo personal correspondiente.

**Regístrese y comuníquese.**

  
**Juan José Santiviáñez Antúnez**  
Ministro del Interior

<sup>6</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**Artículo 118.- Recursos de reconsideración**

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.

<sup>7</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**Artículo 119.- Recursos de apelación**

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.