



Lima, 07 de abril de 2025

RESOLUCIÓN N° -2025-DP/SSG

VISTOS: El Expediente N° 008-2024-DP/STPAD, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 000047-2024-DP/STPAD del 29 de noviembre de 2024; el acto de inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario seguido al ex servidor José Joshua Curay Ferrer (en adelante, *el señor Curay*), contenido en la Carta N° 000017-2024-DP/OGRH, notificada el 29 de noviembre de 2024; el Informe N° 000110-2025-DP/OGRH del 07 de marzo de 2025, emitido por el Órgano Instructor con el cual se culminó la fase instructiva; las Cartas N° 000008, 000009 y 000010-2025-DP/SSG de fechas 11, 12 y 17 de marzo de 2025, respectivamente, emitidas por la Subsecretaría General; y,

CONSIDERANDO:

Que, por la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil (en adelante, *Ley del Servicio Civil*), se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas; de conformidad con su Reglamento General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, de acuerdo con la Décima Disposición Complementaria de la Ley del Servicio Civil, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la dicha Ley y sus normas reglamentarias;

Que, el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil, establece que la sanción de destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Que, habiendo culminado la etapa instructiva del presente procedimiento administrativo disciplinario, cabe precisar que el literal b) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, *el Reglamento de la Ley del Servicio Civil*), establece que la fase sancionadora se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

Que, el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, *el TUO de la LPAG*), ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por parte de la entidad;



Que, el principio de principio de culpabilidad, previsto en el numeral 10 del artículo 248° del TUO de la LPAG determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se “garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido”;

Que, asimismo, es importante precisar que en materia disciplinaria no solo se exige la imputación material de la conducta, sino que es necesario, realizar el análisis del aspecto subjetivo de la conducta, conforme al principio de culpabilidad desarrollados en los fundamentos 67, 68 y 69 de la Resolución N° 002153-2019-SERVIR/TSC; es decir, verificar que si el procesado presuntamente cometió la conducta a título de dolo o culpa;

Que, en efecto, el concepto de responsabilidad, el cual es el presupuesto para imponer una sanción disciplinaria, está fundamentado en diversas categorías o elementos, uno de los cuales es precisamente la culpabilidad, el cual es un derivado del concepto de dignidad humana, en virtud del cual el sujeto disciplinable pudo actuar libremente y con lo cual el Estado tiene legitimidad para imponer un correctivo disciplinario, al poderle reprochar el no cumplimiento de sus deberes funcionales;

Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad), tal como ha indicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la “Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ;

Igualmente, el TUO de la LPAG reconoce también como una garantía del debido procedimiento de los administrados el derecho a obtener una decisión motivada, lo que conocemos como el derecho a la debida motivación de las resoluciones. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo¹ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública². De este modo, permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes³;

¹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444**, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos. Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)

4. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

² **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444**, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 6.- Motivación del acto administrativo

(...) 6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

³ Fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.



Al respecto, el Tribunal Constitucional ha puntualizado, que “(...) *el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...) La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional*”⁴;

Que, asimismo, dicho Tribunal ha precisado en torno a la motivación, que “*La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. (...) Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver*”⁵;

Antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 000047-2024-DP-STPAD, de fecha 29 de noviembre de 2024, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en contra del ex servidor **JOSÉ JOSHUA CURAY FERRER**, en su condición de director general de la Oficina de Protocolo del Despacho Presidencial, por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2 [principio de Probidad] y 5 [principio de Veracidad] del artículo 6 de la Ley N.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, a través de la Carta N° 000017-2024-DP/OGRH, de fecha 29 de noviembre de 2024, y notificada en la misma fecha, de inicio de PAD, el director de la Oficina General de Recursos Humanos del Despacho Presidencial, en su condición de Órgano Instructor del presente PAD, comunicó al señor Curay, en su condición de director general de la Oficina de Protocolo del Despacho Presidencial, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2 [principio de Probidad] y 5 [principio de Veracidad] del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, *la Ley del Código de Ética*);

Que, mediante la Carta N° 001-dic-2024, con Registro N° 24-0023108, ingresada a través de la Mesa de Partes Virtual del Despacho Presidencial, siendo

⁴ Fundamento 9 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC.

⁵ Fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente N° 1230-2002-HC/TC.



formalmente recibida el 10 de diciembre de 2024, el señor Curay presentó sus descargos respecto a la imputación de cargos;

Descripción de los hechos cometidos

Que, de acuerdo a lo señalado en la Carta N° 000017-2024-DP/OGRH, al señor Curay se le imputa que en su condición de director general de la Oficina de Protocolo del Despacho Presidencial, haber presentado el 22 de julio de 2024 un descanso médico por una atención supuestamente recibida el 10 de julio de 2024, documento que, según los pronunciamientos recabados en la investigación preliminar, presenta indicios de falsificación, conforme se acredita dicha conducta con lo manifestado por el representante legal de la Clínica Limatambo – Sede San Isidro y la profesional médico presuntamente firmante; por lo tanto, habría cometido la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2 [principio de Probidad] y 5 [principio de Veracidad] del artículo 6 de la Ley del Código de Ética;

Que, es preciso señalar que para imputar correctamente las faltas de la Ley del Código de Ética en el procedimiento administrativo disciplinario, como se ha determinado en el presente caso, la Entidad está cumpliendo lo dispuesto en el precedente administrativo de observancia obligatoria, aprobado mediante la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, de fecha 26 de junio de 2020, sobre la *“Adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*, el cual dispone que ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, lo cual deberá concordarse con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en la citada ley y su reglamento;

Norma jurídica presuntamente vulnerada

Que, conforme al acto de inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario, la conducta imputada al señor Curay, en su condición de director general de la Oficina de Protocolo, habría infringido los numerales 2 [principio de Probidad] y 5 [principio de Veracidad] del artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública; lo cual configura la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

Sobre los descargos presentados

Que, con Carta N° 001-dic-2024, de fecha 05 de diciembre de 2024, el señor Curay presentó sus descargos ante el Órgano Instructor; asimismo, el día 19 de marzo de 2025 se llevó a cabo el Informe Oral ante el Órgano Sancionador, señalando, en síntesis, lo siguiente:

- **Legalidad y tipicidad.** – Se alega incumplimiento de los principios de legalidad y tipicidad según la Resolución N° 003824-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala. En la carta de inicio del PAD solo se indica que habría incurrido en infracciones tipificadas en los numerales 2 y 5 de la Ley 27815, derivadas de la falta



regulada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, sin establecer el correlato con la sanción a imponerse.

- **El deber de motivar una sanción.** – Se habría infringido el deber de motivar una sanción según la Resolución N° 003824-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala y el artículo 91 de la Ley N° 30057, que exige que los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias estén debidamente motivadas, identificando la relación entre hechos, faltas y criterios para determinar la sanción.
- **El deber de evaluar los criterios para graduar la sanción.** – No se habrían considerado los criterios para graduar la sanción según el artículo 87 de la Ley N° 30057 y la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ni se habría motivado la razón por la que corresponde aplicar la máxima sanción disciplinaria.
- **El deber de evaluar la naturaleza de la infracción y sus antecedentes como servidor.** – No se habría considerado el contenido lesivo de la supuesta falta ni especificado los intereses protegidos o bienes jurídicos afectados que justifiquen la sanción más extrema. Existe una contemplación "en abstracto" sin comprensión razonable de los hechos ni confrontación con sus antecedentes.
- **Principio de presunción de inocencia.** – Se habría transgredido su derecho constitucional a la presunción de inocencia, pues la imputación presenta inconsistencias y vulnera principios del debido proceso al asumir como ciertos hechos no investigados ni corroborados. Existe una presunta predisposición para sancionarlo. Afirma que como entonces servidor de confianza no tenía horarios fijos ni marca ingresos y salidas.
- **El deber de analizar el contexto.** – No se habrían evaluado las circunstancias de los hechos a investigar, que son ataques de desprestigio sufridos en julio de 2024, incluyendo tres denuncias anónimas presentadas por la plataforma para actos de corrupción. Estas denuncias fueron difundidas a los medios, generando daño a su imagen.
- **De la decisión arbitraria de seleccionar únicamente el supuesto tercer hecho irregular para iniciar un PAD.** – Considera sorpresivo y arbitrario que la STPAD seleccione solo uno de tres hechos irregulares "identificados" para iniciar el PAD. Cuestiona la cronología y coherencia del manejo del PAD, pues los hechos denunciados datan de julio de 2024, pero solo después se inicia con una de las tres supuestas irregularidades, dejando las otras "pendientes de análisis".
- **De la posible actuación parcializada de la STPAD.** – Sostiene que la denuncia periodística es malintencionada y no debería ser tomada como cierta por la autoridad. La imputación basada en el reportaje carece de sustento y presenta una imagen distorsionada de los hechos para perjudicarlo. Considera que la actuación es parcializada y puede interpretarse como una estrategia de investigación dirigida.
- **Del supuesto tercer hecho irregular: Presentar descanso médico apócrifo de fecha 10 de julio de 2024.** – Explica que debido a un cuadro severo de faringitis/bronquitis con síntomas de asma (del 8 al 30 de julio), se atendió en varios centros médicos. Presentó documentación clínica a la ORH el 22 de julio para demostrar que, a pesar de su delicado estado de salud, cumplió con sus



responsabilidades. Argumenta que la firma en el descanso médico del 10 de julio corresponde a la doctora Melissa Espinoza Peña, según un peritaje grafotécnico realizado. Sostiene que, de existir alguna discrepancia, podría tratarse de un error material de la doctora al escribir la fecha (10 en lugar de 20 de julio), no de una acción dolosa de su parte. Además, señala que los descansos médicos presentados fueron declarados extemporáneos por la ORH y nunca tuvieron eficacia jurídica, ya que asistió a trabajar los días 10, 11 y 12 de julio.

Fundamentación del órgano sancionador

Que, de acuerdo a la Carta N° 000017-2024-DP/OGRH se advierte que al señor Curay se le imputó que en su condición de director general de la Oficina de Protocolo del Despacho Presidencial, haber presentado el 22 de julio de 2024 un descanso médico por una atención supuestamente recibida el 10 de julio de 2024, documento que, según los pronunciamientos recabados en la investigación preliminar, presenta indicios de falsificación, conforme se acredita dicha conducta con lo manifestado por el representante legal de la Clínica Limatambo – Sede San Isidro y la profesional médico presuntamente firmante; por lo tanto, habría cometido la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2 [principio de Probidad] y 5 [principio de Veracidad] del artículo 6 de la Ley del Código de Ética;

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, el principio de verdad material establece que, en el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas;

Que, por su parte, el Tribunal del Servicio Civil, sobre el principio de verdad material, sostiene que *“resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo; por lo que, las autoridades públicas se encuentran obligadas a verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos. Este deber es especialmente importante en los procedimientos administrativos sancionadores, puesto que imponen multas u obligaciones a los administrados.”*⁶

Que, en esa misma línea, el autor Roberto Jiménez Murillo, señala que *“(…) en el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la Ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. El interesado debe ser tal, los documentos presentados por él deben ser auténticos y las invocaciones de hechos deben responder a la realidad. En buena cuenta, todo lo que obre en el expediente administrativo o lo que sirva de fundamento para una actuación o resolución administrativa, debe responder únicamente a la verdad.”*⁷

Que, bajo estas premisas, se analizaron los descargos presentados y los documentos que obran en el expediente administrativo a efectos de determinar si efectivamente existe responsabilidad por parte del señor Curay, con relación a la

⁶ Fundamento 6.9 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SUNAFIL/TFL, del Tribunal de Fiscalización Laboral Sala Plena.

⁷ **JIMÉNEZ MURILLO, Roberto.** (2018). Revista del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos denominada "Justicia y Derechos Humanos" 1(1), 47.



infracción de las normas éticas imputadas, al haber presentado un certificado médico presuntamente falso para justificar un descanso médico de fecha 10 de julio de 2024;

Que, el artículo 33° del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Despacho Presidencia, establece que para el goce del permiso y licencia se debe realizar previa autorización; salvo aquellos casos que se producen de forma súbita o repentina, para lo cual, el servidor tiene el plazo de 48 horas de producido el hecho para remitirlo al Área de Bienestar y Servicios Médicos del Despacho Presidencial;

Que, en el presente caso, se advierte que mediante el Informe N° 000777-2024-DP/SSG-ORH, del 4 de octubre de 2024, la Oficina de Recursos Humanos informó que los descansos médicos presentados por el señor Curay –entre ellos el de fecha 10 de julio de 2024– fueron remitidos fuera del plazo previsto en el artículo 33° del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Despacho Presidencial; por lo tanto, no pudieron ser revisados ni registrados en el Sistema Interno de Administración Documentaria (SIAD), para la elaboración del Formulario Único de Trámite (FUT);

Que, siendo así, se advierte que el Certificado Médico del 10 de julio de 2024 presentado por el señor Curay fue rechazado por haber sido presentado de manera extemporánea; por lo tanto, no tuvo validez ni ingresó a la esfera pública para su evaluación y validación, no surtiendo efectos legales para la Entidad, al haberse declarado como no presentado;

Que, sin perjuicio de ello, debe agregarse que mediante la Carta S/N del 28 de noviembre de 2024, la señora Melissa Espinoza Peña –médico que emitió los Certificados Médicos– aclaró que el Certificado Médico del 10 de julio de 2024, contenía un error material involuntario, debiendo considerarse como fecha de emisión el 20 de julio de 2024, adjuntando para tal efecto, los reportes médicos que sustentan la atención médica;

Que, en ese sentido, debe concluirse que el certificado médico del 10 de julio de 2024 –20 de julio de 2024– ha sido aclarado y ratificado respecto a su validez por la médico que lo emitió; razón por la cual, si bien en un primer momento se tenían los indicios que dicho documento era presuntamente falso; durante el presente procedimiento administrativo disciplinario la propia médico ha desvirtuado ello señalando haber cometido error material al consignar la fecha de emisión del referido documento;

Que, el TUO de la LPAG contempla en el numeral 8 del artículo 248 como principio de la potestad sancionadora administrativa el principio de causalidad, según el cual la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa que constituye una infracción sancionable;

Que, dicha norma exige el principio de personalidad de las sanciones entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros;

Que, conforme a lo señalado por Peña Cabrera y Jiménez Vivas en *“Principios y garantías del Derecho Administrativo Sancionador”* sostienen que *“(…) el proceso administrativo sancionador tiene por finalidad, determinar con rayana verosimilitud y de forma fehaciente, que el sujeto infractor es el responsable de la contravención*



administrativa atribuida a su persona; tiene que ver con un proceso de imputación de la conducta infractora a la esfera de organización de competencia del agente (...)”⁸;

Que, por su parte Miguel Carmona, señala que “(...) *la formulación estricta del derecho a la presunción de inocencia, según la cual para que exista condena, ésta ha de fundarse necesariamente en una prueba plena de la culpabilidad, cuya aportación corresponde a quien formula la acusación, es aplicable, sin restricción alguna, a la potestad sancionadora*”.⁹;

Que, de esta manera, Baca Merino sostiene que “(...) *ello conlleva la obligación de tales entidades de presumir la buena fe y legalidad de la conducta del administrado, la cual solo podría ser desvirtuada mediante la probanza respectiva, función que compete a los órganos a quienes se ha atribuido las competencias en materia sancionadora al interior de las entidades. (...) En tal sentido, corresponde a las autoridades a cargo del procedimiento sancionador acreditar a los hechos atribuidos al imputado, sin lo cual no resulta factible que se pueda imponer una sanción.*”¹⁰;

Que, sobre el particular, el principio de presunción de inocencia previsto en el literal c) del numeral 24 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, establece que “*Toda persona es inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad*”; es decir, obliga al órgano jurisdiccional –o administrativo– a realizar la actividad probatoria suficiente que permita desvirtuar el estado de inocente del que goza el imputado, pues este no puede ser condenado solo sobre la base de simples especulaciones¹¹;

Que, en el ámbito administrativo dicho principio constitucional se encuentra previsto en el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG, el cual establece que las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario, y así se declare mediante resolución administrativa firme; siendo que dicha presunción cubre al administrado durante todo el procedimiento y se irá desvaneciendo o confirmando gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para definirse finalmente mediante acto administrativo con el que se concluye el procedimiento;

Que, esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere los siguientes atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento como son: (i) a no ser sancionado sino en virtud de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad del administrado y siempre que hayan sido obtenidas legítimamente; teniendo en cuenta que no puede sancionarse por una inferencia o sospecha, por la falta de apersonamiento o por la no absolución de los cargos; (ii) a que no se le imponga la carga de probar su propia inocencia; (iii) a un trato como inocente a lo largo del procedimiento sancionador; y, (iv) a la absolución en caso de insuficiencia probatoria o duda razonable sobre su culpabilidad;

Que, sumado a ello, el principio de presunción de licitud, antes citado, cubre al imputado durante el procedimiento sancionador y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante el acto administrativo final del procedimiento. La

⁸ PEÑA CABRERA, Alonso y JIMÉNEZ VIVAS, Javier. “Principios y garantías del Derecho Administrativo Sancionador”. En: Revista Actualidad Jurídica, Gaceta Jurídica, T. 189, agosto 2009, pp. 213-223 (TERCERA PARTE).

⁹ CARMONA RUÍZ, Miguel “Prueba de la infracción administrativa y derecho fundamental a la presunción de inocencia”, en Jueces para la democracia N° 9 (1990), 24.

¹⁰ BACA MERINO, R. (2020). Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador. *Derecho & Sociedad*, 1(54), 270.

¹¹ Ver Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 08811-2005-PHC/TC.



presunción solo cederá si la Entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos estos elementos formando convicción;

Que, en el presente caso, si bien es cierto, al momento de la instauración del presente procedimiento disciplinario se contaba con elementos indiciarios suficientes para poder activar la potestad disciplinaria del Estado en contra del señor Curay, los mismos debían de corroborarse y probarse dentro del referido procedimiento, recibiendo los descargos del imputado y demás elementos de prueba dentro de la etapa instructiva;

Que, luego de evaluar los medios de prueba contenidos en el presente procedimiento administrativo disciplinario este órgano sancionador concluye que: (i) el Certificado Médico del 10 de julio de 2024 presentado por el señor Curay fue rechazado por haber sido presentado de manera extemporánea; por lo tanto, no tuvo validez ni ingresó a la esfera pública para su evaluación y validación, no surtiendo efectos legales para la Entidad, al haberse declarado como no presentado; y, (ii) el Certificado Médico del 10 de julio de 2024 –20 de julio de 2024– ha sido aclarado y ratificado por la médico que lo emitió; razón por la cual, si bien en un primer momento se tenían los indicios que dicho documento era falso; durante el presente procedimiento administrativo disciplinario la propia médico ha desvirtuado ello durante el presente procedimiento administrativo disciplinario la propia médico ha desvirtuado ello señalando haber cometido error material al consignar la fecha de emisión del referido documento; iii) no existen otros medios probatorios periféricos que permitan determinar la imposición de una sanción; no configurándose así el supuesto de hecho necesario para la imposición de una sanción administrativa;

Que, en tal sentido, para el cumplimiento de lo dispuesto en el Anexo G de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil" y para los fines de la debida motivación del presente acto administrativo, nos remitimos al contenido del Informe N° 000110-2025-DP/OGRH en lo referido a los antecedentes del presente PAD, dejando constancia expresa del apartamiento de este órgano sancionador respecto al análisis de los hechos denunciados, valoración de los medios probatorios y la imposición de la sanción recomendada (suspensión) por el Órgano Instructor, reformulando la misma y determinando para el presente caso que, al no haberse demostrado la falta imputada, corresponde declarar no ha lugar la imposición de sanción disciplinaria contra el señor Curay por los hechos imputados en la Carta N° 000017-2024-DP/OGRH;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101- 2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1. – Declarar NO HA LUGAR la imposición de sanción disciplinaria contra el ex servidor **JOSÉ JOSHUA CURAY FERRER**, en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado mediante la Carta N° 000017-2024-DP/OGRH, de



fecha 29 de noviembre de 2024, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO 2. – DISPONER que la Oficina General de Recursos Humanos del Despacho Presidencial notifique la presente resolución al señor José Joshua Curay Ferrer, en el plazo de un (01) día hábil contado desde su emisión.

ARTÍCULO 3. – DISPONER el **ARCHIVO** el presente procedimiento administrativo disciplinario, debiendo quedar en custodia de la Secretaría Técnica PAD del Despacho Presidencial, conforme a lo señalado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, cuya modificación ha sido formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

**YSMAEL RAFAEL MAYURI QUISPE
SUBSECRETARIO GENERAL
SUBSECRETARÍA GENERAL
Despacho Presidencial**