



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

VISTOS:

El Informe N° D000330-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH, emitido por la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, en su condición de Órgano Instructor, y los actuados del Expediente N° 026-2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, por Ley N° 30057, 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 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", cuya versión ha sido actualizada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la cual desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO

Que, la Secretaría Técnica de Procedimiento de los Órganos instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante Secretaría Técnica) conforme a sus atribuciones establecidas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, remitió al Órgano Instructor el Informe N° D000078-2024-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH-STPAD de fecha 31 de mayo de 2024. En el citado informe, se recomendó se evalúe iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón** en su condición de Administradora Técnica de la ATFFS Selva Central, por la presunta comisión de la falta disciplinaria 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 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública;

Que, luego de la evaluación del Informe de Precalificación, la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor en el presente procedimiento administrativo disciplinario, emitió la Carta N° D000172-2024-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH, de fecha 06 de junio de 2024 la cual resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, dicho documento fue debidamente notificado el 13 de junio de 2024;

Que, mediante Documento S/N de fecha 20 de junio de 2024, la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, solicitó la ampliación de plazo para la presentación de sus descargos;

Que, mediante Carta N° D000195-2024-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH, de fecha 21 de junio de 2024, el Órgano Instructor del PAD le otorgo el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, siendo debidamente notificado al correo electrónico brindado por la citada servidora, el mismo que vencía el 28 de junio de 2024;



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Que, mediante Documento S/N la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, presentó sus descargos ante el Órgano Instructor del PAD;

Que, mediante Informe N° D000330-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH, de fecha 20 de mayo de 2025, la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, en su condición de Órgano Instructor, recomendó a este Despacho, en su calidad de Órgano Sancionador, la suspensión sin goce de remuneraciones por tres (3) días;

Que, mediante Carta N° D000027-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG, de fecha 20 de mayo de 2025, este Despacho, en su calidad de Órgano Sancionador, remitió a la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón** el Informe emitido por el Órgano Instructor y programó fecha y hora de realización del informe oral para el día 26 de mayo de 2025 a las 12:00pm, que se realizaría virtualmente a través del aplicativo Google Meet;

Que, con fecha 26 de mayo de 2025, de acuerdo al Acta que obra en el expediente administrativo disciplinario se realizó el Informe Oral, lo que evidencia que en el presente procedimiento administrativo se han respetado las garantías del debido proceso;

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

Que, mediante Informe N° D000870-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-OA, la Directora de la Oficina de Abastecimiento informa que:

- a. El contratista – Ana Elizabeth Mediana Baylón – como parte de su oferta presentó la siguiente documentación



- b. Como producto de la fiscalización posterior realizada a la oferta presentada por la Contratista, la empresa ALPHA CONSULT S.A., señaló que el señor Cesar Cervantes Huamani quien expidió el certificado de trabajo a la Contratista, no ha sido representante de dicha empresa, señalando además que se ha buscado en la relación del personal que trabajo para el referido consorcio, **sin embargo, no se encontró participación alguna de la Sra, Elizabeth Medina Baylón**, conforme se puede apreciar en el documento adjunto.
- c. **La Contratista, presentó los descargos correspondientes a lo indicado por la empresa ALPHA CONSULT S.A., aduciendo error material respecto al emisor del certificado de trabajo, sin embargo, no presenta documentación que**



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

acredite fehacientemente el cargo desempeñado como consultora forestal, y que respalde su participación en la referida empresa, por lo que al haber reconocido la empresa ALPHA CONSULT S.A. que la Contratista no figura como personal que participó para el consorcio, el certificado de trabajo presentado por la Contratista no se ajusta a la realidad(...)

- d. **Por otro lado, se advierte que el certificado de trabajo de la empresa ALPHA CONSULT S.A., fecha 17 de noviembre de 2009, fue presentado por ANA ELIZABETH MEDINA BAYLON tanto para el Contrato N° 004-2021-SERFOR-OIMT "Contratación de un consultor independiente especialista en gestión de residuos sólidos agrícolas y forestales, sistemas agroforestales y gestión forestal para el proyecto prevención y respuestas a incendios forestales en bosques tropicales y plantaciones forestales en la república del Perú (...), así como para el Contrato Administrativo de Servicio N° 091-2022-MIDAGRI-SERFOR-OGA-ORH-CAS, siendo objeto del contrato que la citada servidora preste servicios en el cargo de confianza de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre en la ATFFS Selva Central del SERFOR.**

Que, la Oficina de Recursos Humanos a través de los Informe N°D000035-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH-SPR e Informe N°D000023-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH-NSG, informa a la Secretaría Técnica:

- a. La analista de selección de personal de la Oficina de Recursos Humanos del SERFOR: informa que el certificado de trabajo emitido por la empresa **Alpha Consult S.A.** **no fue parte de la verificación previa realizada para la designación de la servidora Ana Elizabeth Medina Baylón como Administradora Técnica Forestal y de Fauna Silvestre – ATFFS Selva Central.** (subrayado nuestro).
- b. La señora **Ana Elizabeth Medina Baylón** tiene vínculo laboral con el Servicio Nacional Forestal y Fauna Silvestre desde el **21 de diciembre de 2022** en el cargo de Administradora Técnica Forestal y de Fauna Silvestre – ATFFS Selva Central en el régimen laboral DL 1057.
- c. El referido certificado de trabajo – Alpha Consult – forma parte de su legajo personal.

Que, de la documentación que obra en el expediente se aprecia que la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 mediante la suscripción del Contrato 091-2022-MIDAGRI-SERFOR-OGA-ORH-CAS, y designada mediante RDE N°D000312-2022-MIDAGRI-SERFOR-DE, de fecha 20 de diciembre de 2022 en el cargo de Administradora Técnica de la ATFFS Selva Central, **presentó el certificado de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2009 expedida por el Coordinador Ejeval 5 Representante Alpha Consul S.A., en la que se señala que la servidora presento servicios desde el 20 de setiembre hasta el 30 de octubre de 2009, desempeñándose como Consultora Forestal;**

Que, adicionalmente, suscribió la "Declaración de Veracidad de la Información, donde declaro que: **"(...) 1) cuento con la documentación original que fue remitida virtualmente como Resumen Curricular Documentado, la cual verifica la veracidad de la información proporcionada durante el proceso de selección (...);**

Que, mediante Carta N°039-2023/COM suscrita por el Gerente General de la empresa de consultoría Alpha Consult, dirigida al Director de la Oficina de Recursos Humanos, comunica:

"(...) que el Sr Cervantes Huamani, a la fecha no ha sido representante de Alpha Consult, ni ha trabajado para el Consorcio Eje Vial 5, en relación a la Sra. Ana Elizabeth Medina Baylón,



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

HEMOS BUSCADO EN LA RELACIÓN DE PERSONAL QUE TRABAJO PARA EL CONSORCIO, PERO NO SE HA ENCONTRADO EVIDENCIA ALGUNA DE SU PARTICIPACIÓN (...)

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA VULNERADA

Que, mediante **Carta N°D000172-2024-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH**, de fecha 06 de junio de 2024, notificada válidamente el 16 de junio de 2024, el Director de la Oficina de Recursos Humanos del SERFOR en su condición de Órgano Instructor dispuso el inicio del PAD, en contra de la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, por la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057¹, Ley del Servicio Civil, por la transgresión a los Principios de probidad y veracidad, por cuanto desde que suscribió el Contrato Administrativo de Servicios N° 091-2022-MIDAGRI-SERFOR-OGA-ORH-CAS no actuó con rectitud, honradez ni honestidad, al haber presentado copia de la constancia laboral suscrita por el Sr. César Cervantes Huamaní que contendría información inexacta, y la Declaración Jurada de Veracidad respecto de la documentación presentada;

Que, en ese sentido, mediante el citado documento se identificó como norma jurídica presuntamente vulnerada, las siguientes:

- **Ley N°27815 – Ley del 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.

(...)

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

Que, en ese sentido, se le imputó la transgresión de los principios éticos de probidad y veracidad, regulados en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, transgresión que se tipifica como falta disciplinaria a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: «*Son faltas (...) q) Las demás que señala la Ley*», concordado con el numeral 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057;

SOBRE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR LA SERVIDORA

Que, en el presente caso, mediante Escrito S/N , la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, presento sus descargos dirigidos al Director de la Oficina de Recursos Humanos del SERFOR señalando:

Respecto al certificado de Trabajo emitido por Alpha Consult S.A.

¹ Artículo 85°.-Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
(...)
q) Las demás que señale la ley."



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

1. El coordinador del Estudio de Pre Factibilidad y Evaluación Socio Ambiental en el Sector Peruano del Eje Vial N°5, certifico que mi persona presto servicios a la empresa Alpha Consult S.A. desde el 20 de setiembre al 30 de octubre.
2. Ahora bien, mediante Carta N° 022-2023/COM del 4 de mayo de 2023, el Gerente General de la mencionada empresa informó que el señor que suscribió el certificado antes indicado no trabajo ni representó a su empresa.
3. Que, habiendo tomado conocimiento del error material en la consignación del nombre del señor que suscribió el certificado de trabajo, solicité información a la empresa Alpha Consult para que confirme si el señor César Ygnacio Cervantes Gálvez fue Coordinador y/o Encargado del “Estudio de Prefactibilidad y Evaluación Socio Ambiental en el Sector Peruano del Eje Vial N° 05, Cuenca del Río Santiago -Dpto. Amazonas” a través de la Carta N° 002-2023-AMB del 6 de octubre de 2023.
4. Por tanto, a través de la Carta N° 043-2023/COM del 6 de octubre de 2023, el Gerente General de la empresa Alpha Consult S.A. respondió que el señor Cesar Ygnacio Cervantes Gálvez trabajó para el Consorcio Eje Vial 5 como Especialista, coordinando el proceso del ZEE y como apoyo a la Evaluación Ambiental Estratégica y Plan de Desarrollo del Estudio de Prefactibilidad y Evaluación socio ambiental en el Sector Peruano del Eje Vial N° 5, Cuenca del Río Santiago. A su vez, precisaron que no tuvo cargo de “coordinación” ni tampoco fue representante de la Empresa.
5. De esta manera, es preciso traer a colación lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que dispone en su artículo 4, lo siguiente:

“Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece” (el subrayado es agregado).

6. Del mismo modo, la jurisprudencia desarrolló la presencia de estos elementos presumen la relación de trabajo, la Corte Suprema estableció en la Casación 11940-2015, Lima, lo siguiente:

“Décimo Cuarto: Como es de saber, todo profesional que brinda sus servicios a una empresa, recibiendo órdenes y directivas, en el lugar de trabajo del principal, con un horario y descansos predeterminados, con un vínculo subordinado, es sin duda un trabajador dependiente y por cuenta ajena con todas sus implicancias, **concurriendo el principio de primacía de la realidad en donde se dejan de lado el disfraz, apariencia o cobertura que fijaron las partes, y la determinación de la naturaleza jurídica de la relación se basa en los hechos acreditados por las partes como prueba en la controversia judicial”** (subrayado agregado).

7. Aunado a ello, cabe remarcar el principio de primacía de la realidad que el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC determinó que “*en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*” (fundamento jurídico 3). Así pues, este principio permite reconocer que existe vínculo laboral aun cuando estemos ante un contrato que no se denomine laboral (que incluso lo niegue) o que no exista; siempre y cuando subsistan estos tres elementos (prestación personal, subordinación y remuneración).



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

8. De esta manera, mi persona acredita que - en efecto - sí tuve una relación de índole laboral en el Estudio de Prefactibilidad y Evaluación Socio Ambiental en el Sector Peruano del Eje Vial N° 05, para ello, el año 2009, como parte de una **invitación directa** por parte del **Ing. César Cervantes Gálvez**, en su condición de **“Coordinador eje vial 5 y representante de Alpha Consult S.A”** como así me menciona, me hace la invitación directa para apoyarlo como **Consultora Forestal (...)**
9. De esta manera, para realizar mi labor coordiné vía correo electrónico con los siguientes trabajadores de la empresa Alpha Consult S.A.

Nombre	Correo Electrónico	Cargo
Ing. Patricia Arévalo Carbajal	parevalo@alphaconsult.com.pe	Coordinadora de Estudio Consorcio Vial Eje 5.
Ing. César Ygnacio Cervantes Gálvez	ccervantesgalvez@hotmail.com	Consultor Gestión Ambiental y Recursos Naturales.
Ing. Iliana Pérez Meléndez	ilianapm@hotmail.com	Especialista - Coordinadora Forestal Consorcio Eje vial Eje 5.
Ing. Ana Elizabeth Medina Baylón	anitamedinab2021@gmail.com	Ing. Forestal

10. Al respecto es que mediante:

- Con **fecha 18 de agosto del 2009** se puede apreciar coordinación de trabajo entre ccervantesgalvez@hotmail.com (Ing. Cervantes) parevalo@alphaconsult.com.pe (Ing. Arévalo) **Coordinadora de Estudio Consorcio Vial Eje 5 - ALPHA CONSUL S.A**
-

From: ccervantesgalvez@hotmail.com
To: parevalo@alphaconsult.com.pe; charlylopezt@hotmail.com
Subject: RE:
Date: Tue, 18 Aug 2009 22:34:50 -0500

Atentamente,
Ing. CIP César Ygnacio Cervantes Gálvez
Consultor Gestión Ambiental y Recursos Naturales
Cel. 511-985572121
Tel. 511-578-6240
ccervantesgalvez@hotmail.com

Estimado Carlos, te envío el plan de trabajo de campo (preliminar) para tu conocimiento, en ellos está la descripción de actividades por las especialidades señaladas, saludos

- Con **fecha 30 de setiembre del 2009** se puede apreciar coordinación de trabajo ilianapm@hotmail.com (Ing. Pérez) Especialista - Coordinadora Forestal Consorcio Eje vial Eje 5, anmedin@hotmail.com (Ing. Ana Medina Baylón) y ccervantesgalvez@hotmail.com (Ing. cervantes) **Consultor Gestión Ambiental y Recursos Naturales - ALPHA CONSUL S.A**

De: Iliana Janine Perez Melendez <ilianapm@hotmail.com>
Enviado: miércoles, 30 de setiembre de 2009 21:49
Para: anmedin@hotmail.com <anmedin@hotmail.com>
Asunto: fotos para el Ing. Cesar

Hola Anita un favor puedes enviar las fotos de todos los talleres que tomamos con tu cámara, al correo del Ing. Cervantes yo me confundí en el envío, por favor te agradeceré que envíes con urgencia las fotitos, yo estoy en un pueblito de pto maldonado estoy sin mi laptop.
saludos
Iliana

From: ccervantesgalvez@hotmail.com
To: ilianapm@hotmail.com
Subject: RE: fotos
Date: Wed, 30 Sep 2009 06:35:42 -0500

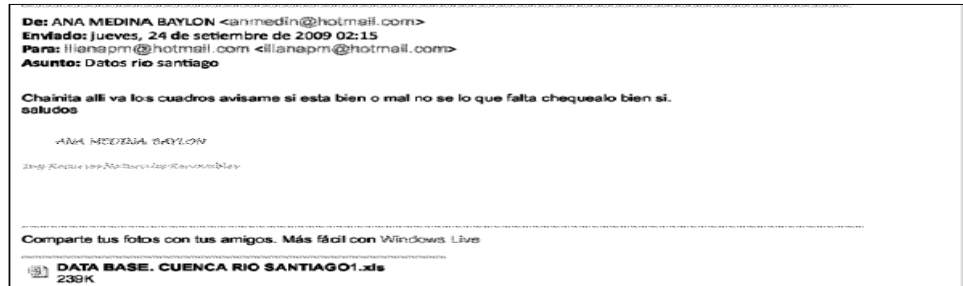
Hola Iliana, gracias, pero quisiera que envíes primero las fotos de los talleres que tomaste con tu cámara, especialmente de las reuniones que realizamos por las noches en La Poza, las otras de bosques las presentas con tu informe, saludos

Atentamente,
Ing. CIP César Ygnacio Cervantes Gálvez
Consultor Gestión Ambiental y Recursos Naturales
Cel. 511-985572121
Tel. 511-578-6240
ccervantesgalvez@hotmail.com



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

- Con fecha 24 de setiembre de 2009, se puede apreciar coordinación de trabajo ilianapm@hotmail.com (ing. Pérez) Especialista - Coordinadora Forestal Consorcio Eje vial Eje 5.



- Los correos que anteceden, entre otros más que se adjuntan al presente descargo, revelan que sí mantuve una relación laboral que finalmente se acreditó en el Certificado de Trabajo, inclusive se aprecia como el Ing. Cervantes (quien suscribió mi certificado de trabajo) dispone acciones para que las pueda realizar (acreditándose la subordinación que tenía hacia él), por ejemplo que me pide el envío de fotos de los talleres y reuniones en La Poza, además, realicé acciones de coordinación con otros trabajadores de la empresa según se pueden observar en las capturas que anteceden.
- Ahora bien, en cuanto a la remuneración, el artículo 6 del TUO del D. Leg. 728, establece que:
*“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, **cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.** (...)”*
- De ello se advierte que, la contraprestación puede ser entregada de manera directa, hecho que en el presente caso sí se dio en la medida que mis haberes se han realizado de dicha forma, acreditándose en ese extremo también el cumplimiento de este requisito.
- De otro lado, respecto a la prestación personal, además de haberse acreditado con los correos que se anexan y las capturas de pantalla del numeral 10 del presente descargo, en diversas fotos que tomé para la prestación de mi labor (que también se anexan) fueron realizadas de manera personal y que, posteriormente, fueron enviadas a mis colegas en la empresa (Ing. Cervantes e Ing. Pérez). De esta manera, se acredita también el último requisito que determina una relación laboral de acuerdo a nuestra legislación.
- En consecuencia, habiéndose acreditado que realicé mi labor de manera personal, obtuve remuneración y hubo una subordinación, corresponde que se reconozca mi Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, que dispone **“Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”**.
- Ahora bien, el inicio de procedimiento disciplinario se dio sobre la base de la respuesta de Alpha Consult S.A. a través de la Carta N° 022-2023/COM del 4 de mayo de 2023; sin embargo, no se está considerando la Carta N° 043-2023/COM del 6 de octubre de 2023 que presenté a la Entidad, de ahí se puede verificar que, el señor que suscribió mi Certificado de Trabajo **sí trabajó en la empresa antes mencionada** y, que si bien



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

mencionan que fue “especialista”, lo cierto es que su labor como especialista comprendió acciones de “coordinación” siendo válido afirmar que tuvo un rol de Coordinador.

17. De otro lado, en ambas cargas se afirma que el señor antes indicado no era representante de la empresa, empero, no se está considerando que dicha información no me fue proporcionada jamás cuando se me contrató verbalmente, es decir, lógicamente consideré que el señor sí estaba habilitado para contratarme como también brindarme mi certificado de trabajo en la medida de que estaba vinculado con la empresa (**lo afirmó la misma empresa**) y, además, se desplegaron diferentes acciones para mi labor con los otros trabajadores que me permitían tener dicha creencia que tenía la representación y facultades suficientes.
18. Para un mejor detalle, presenté una **Declaración Jurada** firmada por la Ing. Iliana Pérez Meléndez quien trabajó conmigo en dicha empresa y afirma que sí realicé mi labor desde el 20 de setiembre hasta el 30 de octubre del año 2009, documento que tampoco fue valorado por su despacho para iniciarme procedimiento disciplinario. Es más, al amparo del artículo 177 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, solicito se interrogue a la ingeniera antes mencionada, para lo cual brindo sus datos (...)

Respecto la naturaleza de los Certificados de Trabajo

19. Según ya se detalló *ut supra*, los certificados de trabajo forman parte de un derecho de los trabajadores, entonces es un documento esencial porque acredita la experiencia y habilidades del empleado, facilitando su empleabilidad y acceso a nuevas oportunidades laborales. Además, es un derecho del trabajador y una obligación del empleador, quien debe emitirlo de manera objetiva y veraz. Su importancia radica en su capacidad para validar la trayectoria profesional del empleado, ofrecer una visión confiable de su desempeño y mantener la transparencia en las relaciones laborales.
20. Para el presente procedimiento disciplinario, se está cuestionando que el certificado de trabajo que presenté no sería veraz, pero, no se está considerando qué buscaba acreditar con dicho certificado, es decir, afirmar que mi certificado de trabajo no es veraz implica que el periodo de labor y el cargo que ahí se consignan nunca existieron, lo cual, ya ha sido rebatido en los numerales que anteceden.
21. Esta labor por parte de las autoridades disciplinarias es esencial ya que, no es razonable que se inicie o se sancione a un servidor cuando no se han considerado la naturaleza de los documentos y las faltas disciplinarias que se pretende acreditar, en específico:
 - Mediante el principio de probidad, se afirma que *“tenía conocimiento que como tal, había presentado una ‘Copia de Constancia Laboral’ con información que no se ajusta a la realidad, no agotándose su conducta en tal hecho, sino que empezó a ejercer sus funciones Administradora Técnica de la ATFFS Selva Central, a sabiendas que existía una información no fidedigna que estaba consignada en su legajo personal”* (sic). Es decir, que no habría actuado con honradez, rectitud y honestidad en la información que se brindó a la Entidad de mi experiencia laboral, hecho que es falso en razón a que estoy sustentando que sí he realizado la labor que se detalla en el certificado de trabajo, por tanto, estoy siendo proba.
 - De otro lado, mediante el principio de veracidad, se afirma que *“tenía conocimiento que en su legajo personal obraba información que no era verídica, la cual se detectó por la información remitida mediante Carta N°039-2023/COM de fecha 18 de setiembre de 2023”* (sic), sobre ello, también he sustentado que la información que se consigna en el certificado de trabajo sí es verídica pues sí he realizado el



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

trabajo que se me asignó como producto de la relación laboral que mantuve con dicha empresa.

22. Al respecto, a través de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, que aprobó el precedente administrativo sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta por parte del Tribunal del Servicio Civil (...)
23. Por lo tanto, corresponde que se confirme si en realidad trabajé en lo que afirmé con mi certificado de trabajo o no para que se pueda determinar recién mi responsabilidad, para este mismo efecto, también se deberá considerar que mediante el Informe N° D000035-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH-SPR se concluyó que:

"El certificado de trabajo emitido por la empresa Alpha Consult S.A. no fue parte de la verificación previa realizada para la designación de la servidora Ana Elizabeth Medina Baylón como Administradora Técnico Forestal y de Fauna Silvestre en la ATFFS Selva Central".

24. Asimismo, alega la aplicación de los principios de culpabilidad, causalidad y licitud;

DE LA ACTUACION DEL INFORME ORAL

Que, en cumplimiento del Primer Párrafo del Numeral 17.1² de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112³ del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, mediante Carta N° D000027-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG, de fecha 20 de mayo de 2023 se notificó el Informe N° D000330-2025-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH a la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, recepcionado en fecha 20 de mayo de 2025, comunicando fecha para la presentación de informe oral;

Que, en atención a la comunicación realizada por el Órgano Sancionador, la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, el 26 de mayo de 2025 a las 12:00 horas se realizó el informe oral a en presencia del Gerente General del SERFOR en calidad de Órgano Sancionador y virtualmente la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**;

Que, en el desarrollo del informe oral presentó sus alegatos solicitando el archivo correspondiente; alegatos que, asimismo, desarrolló en el Escrito S/N presentado el 26 de mayo del 2025, como a continuación se detalla:

- La Unidad de Recursos Humanos del SERFOR tomó conocimiento de la presunta infracción el 21 de julio de 2023, debiendo operar la prescripción del PAD el 21 de julio del 2024, por lo que la potestad de la autoridad competente para determinar la existencia de infracciones administrativas de iniciar PAD en su contra ha prescrito, en aplicación del artículo 94 de la Ley N° 30057.
- Alpha Consul S.A. desconoció la labor en dicha empresa del Ing. César Ygnacio Cervantes Gálvez, emisor del Certificado de Trabajo de fecha 17 de noviembre del 2009, por cuanto se consignó erradamente (error material) el apellido materno de Huamaní, no obstante, dicho documento es cierto y corresponde aplicar el principio de licitud regulado en el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444.
- El Certificado de Trabajo de fecha 17 de noviembre del 2009 no fue considerado para calificar su experiencia profesional para ocupar el cargo de confianza como ATFFS de la Selva Central, conforme se señala en el Informe N° D000035-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-

² Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

³ Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito."



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

ORH-SPR de fecha 17 de agosto del 2024, por lo que no cabría el inicio del PAD en su contra, en aplicación de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC.

PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO SANCIONADOR

En primer lugar, este Órgano Sancionador se pronunciará sobre el plazo de prescripción alegado en el Informe Oral por la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, en el extremo que:

El artículo 94 de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, establece que *“La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres años, contados a partir de la comisión de la falta”*. Por su parte, el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil aprobada por Decreto Supremo N°040-2014-PCM señala lo siguiente: *“La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94° de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior”*. Igualmente, precisa que *entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año*;

Que, estando a lo señalado, la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, en su fundamento 26, señala: *“Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo –de tres (3) años– no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años”*;

Que, es así como, a partir de lo señalado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:

- i. Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se cometió la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
- ii. Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución;

Que, asimismo y como se advierte, existen dos tipos de prescripción claramente diferenciados: (i) para el inicio del procedimiento y (ii) para la imposición de la sanción;

Que, siendo así, en atención a la documentación que obra en el expediente administrativo claramente se advierte que **el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento** era, en principio, de tres (03) años desde que se cometió la falta; plazo que, dada la naturaleza permanente de la falta, comenzaría a computarse desde que el servidor cese o término del ejercicio de la función pública de la investigada (lo que aún no ha sucedido);

Que, no obstante, dado que, con fecha 21 de julio del 2023 (con la recepción del Memorando N° D000641-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA), la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de los presuntos hechos infractores, el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento era de un (01) año desde dicha toma de conocimiento, esto es, hasta el 21 de julio del 2024. Así, dado que el presente procedimiento fue iniciado el 13 de junio del 2024 (con la notificación de la Carta N° D000172-2024-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH), esto es, dentro de dicho plazo, no operó la prescripción para el inicio del procedimiento;



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Que, **respecto de la imposición de la sanción**, el plazo de prescripción resulta ser el de un (1) año desde que se instauró el procedimiento administrativo disciplinario, es decir desde la notificación del Acto, el cual ocurrió -como vimos- el **13 de junio de 2024, siendo en ese extremo su fecha de prescripción el 13 de junio de 2025.**

Que, **respecto a lo alegado sobre la aplicación del principio de licitud**, debe tenerse en cuenta que el Tribunal del Servicio Civil en el considerando 49 de la Resolución N° 001375-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 07 de junio del 2019, en relación a la documentación falsa o inexacta señala lo siguiente:

“(...) un documento falso constituye aquel en el cual ha existido una adulteración en su contenido, es decir, puede tratarse de un documento válidamente expedido, pero que ha sido adulterado en su contenido, o se ha consignado información incongruente a la realidad. Por su parte, respecto a una declaración falsa o inexacta, se entiende como aquella que no se ajusta a la realidad de los hechos, infringiéndose el deber de veracidad. Por tanto, se tratan de documentos y/o declaraciones que son inválidos, no cumplen su finalidad, y darían lugar al inicio de procedimientos administrativos a efectos de determinar responsabilidades”.

Ahora bien, de acuerdo a lo que establece el numeral 1.7 del Título Preliminar del TUO de la LPAG, se establece lo siguiente: **“1.7. Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”.** (negrita agregada);

Que, en ese sentido, si bien el procedimiento administrativo tiene como principio el de presunción de veracidad, dicha presunción admite prueba en contrario, por lo que la Entidad se encontraba facultada para proceder a la verificación y/o fiscalización posterior de los documentos presentados por su personal, como ocurrió en el presente caso;

Que, considerando lo antes expuesto, este órgano sancionador procede a analizar los hechos que se encuentran debidamente acreditados en el procedimiento disciplinario de conformidad con la documentación que obra en el expediente:

- (i) Que mediante Carta N°039-2023/COM, de fecha 18 de setiembre de 2023, dirigida al Director de la Oficina de Recursos Humanos; el Gerente General de la empresa de consultoría Alpha Consult, comunica:

*“(...) que el Sr. Cervantes Huamani, a la fecha no ha sido representante de Alpha Consult, ni ha trabajado para el Consorcio Eje Vial 5, en relación a la **Sra Ana Elizabeth Medina Baylón, hemos buscado en la relación de personal que trabajo para el Consorcio, pero no se ha encontrado evidencia alguna de su participación** (...)”*

- (ii) Que, mediante Memorando N°D001269-2023-MIDAGRI-SERFOR-ATFFS SELVA CENTRAL, de fecha 11 de octubre de 2023, la servidora Ana Elizabeth Medina Baylón, remite información a la Secretaría Técnica, en el cual señaló: *“(...) Si bien, la **Carta N°043-2023/COM, queda probado que mi certificado de trabajo del 17 de noviembre de 2009 posee información inexacta**, dicho hecho ha sido conocido por mi persona en la misma fecha de recepción de la mencionada carta, es decir, el 06 de octubre de 2023. Por lo expuesto, solicito se actualice mi legajo en la Oficina de Recursos Humanos, para lo cual adjunto mi Curriculum Vitae actualizado, en el cual ya no consta mi experiencia profesional en el Estudio de Prefactibilidad y Evaluación Socio Ambiental en el Sector Peruano del Eje Vial N°5, Cuenta del Río Santiago” (...)*



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Que, en tal sentido, teniendo en consideración los documentos anteriormente analizados, se encuentra acreditado que la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, declaró y presentó ante la Entidad un certificado de trabajo con información inexacta;

Que, **con relación a lo manifestado sobre la aplicación de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC**, es preciso señalar que ésta se refiere al ejercicio de la función pública pese a haber presentado documentación falsa o información inexacta como postulante. En el presente caso, sin embargo, la presunta conducta infractora consiste en haber presentado como servidora copia de la constancia laboral suscrita por el Sr. César Cervantes Huamaní con información inexacta, y la Declaración Jurada de Veracidad respecto de la documentación presentada, con ocasión de la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 091-2022-MIDAGRI-SERFOR-OGA-ORH-CAS, esto es, cuando ya había sido designada en el cargo de Administradora Técnica Forestal y de Fauna Silvestre de la ATFFS Selva Central (RDE N° D000312-2022-MIDAGRI-SERFOR-DE);

Que, en consecuencia, se puede establecer que la servidora vulneró el principio de probidad y veracidad, por tanto, en el presente caso se advierte que la conducta incurrida por el servidor procesado ha infringido los principios de probidad e idoneidad que rigen la conducta de todo servidor público, principios establecidos en el numeral 2 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Que, de conformidad con la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC del 4 de julio de 2020 del Tribunal del Servicio Civil cuyo asunto es *“Adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”*, en cuyo Fundamento 34 establece lo siguiente: *“(…) (i) La Ley N° 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley N° 30057. Si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley del Servicio Civil se reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley N° 27815, esta aplicación es de carácter residual, es decir, en tanto la Ley N° 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretende imputar. (...)”*;

Que, asimismo, la mencionada resolución establece que: *“48. Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: ‘Las demás que señale la ley’. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta. (negrita agregada);*

Que, por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento”. (negrita agregada);

Que, en atención a lo señalado, es de referir que el artículo 10⁴ de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, precisa que la transgresión de los principios, deberes y prohibiciones se

⁴ Artículo 10.- Sanciones



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

consideran infracción a la referida Ley, generándose responsabilidad pasible de sanción; por lo que, al haberse contemplado dicho supuesto como infracción, correspondería tipificar las mismas dentro del alcance del literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil. se aplica a los supuestos no regulados por la Ley del Servicio Civil, ello en atención a lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General; es así que, al infringirse una disposición de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, es factible aplicar para dicho supuesto, los alcances establecidos en la Ley del Servicio Civil, a fin de iniciarse el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente; por lo cual, corresponde señalar que dicha aplicación es de manera residual, para aquellos casos en los cuales la Ley N° 30057, no contenga expresamente el supuesto que se pretende imputar;

Que, el Tribunal del Servicio Civil en el fundamento N° 9 de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC publicada en el Diario Oficial El Peruano el 04 de julio de 2020, señaló: *“En nuestro ordenamiento jurídico nacional, la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública estableció una serie de principios, deberes y prohibiciones éticos que rigen para todos los servidores de las entidades de la administración pública y **cuya infracción genera responsabilidad pasible de sanción**, de conformidad con el artículo 10° de la misma norma”.* (negrita agregada);

Que, es en ese orden de ideas, que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no;

Que, así, en relación al **principio de probidad**, el numeral 2 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que: “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”, esto quiere decir que se exige a todo servidor el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, siendo que para el presente caso, el servidor procesado con su actuar infringió tal principio, toda vez que presentó un documento con información que no se condecía con la realidad;

Por otro lado, respecto al **principio de veracidad**, este Órgano Sancionador debe señalar que el numeral 5) del artículo 6° de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que evidentemente que servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, al presentar un documento que contiene información inexacta, ha trasgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal;

Que, sin embargo, corresponde señalar que ha quedado acreditado, de acuerdo a lo informado por el Director de la Oficina de Recursos Humanos a través del **Informe N°D000035-2023-MIDAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH-SPR**, emitido por la Analista de Selección de Personal, que el citado certificado no fue parte de la verificación previa realizada para la designación de la

10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.

10.2 El Reglamento de la presente Ley establece las correspondientes sanciones. Para su graduación, se tendrá presente las normas sobre carrera administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada.

10.3 Las sanciones aplicables por la transgresión del presente Código no exime de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad.



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón como Administradora Técnica Forestal y de Fauna Silvestre – ATFFS Selva Central.** *(negrita agregada)*;

Que, estando de acuerdo a lo analizado por el Órgano Instructor del presente procedimiento y viendo de los actuados, se puede apreciar que, ni con el escrito de descargo ni con el informe oral, la servidora ha logrado desvirtuar los cargos imputados en el acto de inicio del PAD; por tanto, ha quedado demostrado ser responsable de haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General**, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, **al haber transgredido los principios de probidad e idoneidad previstos en los numerales 2) y 5) del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.** *(negrita agregada)*;

DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN A IMPONER

Que, ahora bien, con respecto a la imposición de la sanción, en el plano estrictamente legal, el artículo 91 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que: *“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”*;

Que, en esa línea argumentativa el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, se debe: a) verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título; b) tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida y c) graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, establece los criterios de graduación de la sanción a imponerse por las faltas graves que podría haber cometido un servidor público; en ese sentido, toda recomendación efectuada en el informe final del órgano instructor no se sustenta en el citado artículo, que es de exclusiva aplicación del Órgano Sancionador en el acto que ponga fin al procedimiento, cual sea la decisión que adopte;

Que, en el plano Constitucional se debe recordar que los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú⁵, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que *“el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”*. De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante

⁵ Artículo 200°.- Son garantías constitucionales: (...) Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Que, en virtud de lo expuesto, y a efectos de apreciar razonablemente la magnitud de la falta, deben observarse los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, los que han sido desarrollados en la Resolución de Sala Plena N° 01-2021-SERVIR/TSC, según el siguiente detalle:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** - Existe una grave afectación a los intereses generales el servidor imputado ha transgredido principios éticos de suma importancia y de imperioso cumplimiento por parte de todo servidor público.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** - No se evidencia
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** - En el presente caso, se advierte la concurrencia de una parte de este criterio, por cuanto la servidora imputada ocupa el cargo de Administradora Técnica⁶
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** - Esta condición no aplica.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** - No se advierte este criterio.
- f) **Intencionalidad en la conducta del infractor.** - No se ha podido demostrar que el servidor haya actuado con intencionalidad; máxime si el documento con información inexacta no determinó su acceso al servicio público.
- g) **Reincidencia en la comisión de la falta.** - Del informe escalafonario del servidor, no se aprecia que sea reincidente en la comisión de la falta.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.** - No se advierte este criterio.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido.** - En el presente caso no se advierte la concurrencia de este criterio; máxime si el documento con información inexacta no determinó su acceso al servicio público.

Que, en el marco del principio de razonabilidad y de proporcionalidad del cuadro precedente se advierte haber incurrido en dos (02) de los de los nueve (09) criterios de graduación, en dicho estado, correspondería para este órgano sancionador imponer una sanción de dos (02) días de suspensión sin goce de remuneraciones; no obstante, se debe tomar en cuenta que, según su legajo personal, la servidora imputada no cuenta con antecedentes de medidas disciplinarias y que, si bien contiene información inexacta, el documento cuestionado no determinó el acceso de la servidora al servicio público.

Que, en ese sentido, este Órgano Sancionador, atendiendo a los argumentos desarrollados hasta aquí, y en el marco del principio de razonabilidad y proporcionalidad, determina que la sanción por imponer a la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón** es la de **un (01) día de suspensión sin goce de remuneraciones**;

DE LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS

Que, contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción, siendo resuelto el recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo establecido en el numeral 18.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*", aprobado

⁶ Numeral 46 la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.- 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.

Numeral 47 la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. Desde luego, existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuentan, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y su modificatoria;

Que, asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 95° de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles siguientes de la notificación del acto a cuestionar;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, cuya versión ha sido actualizada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, y en el Reglamento de Organización y Funciones del SERFOR, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2013-MINAGRI, modificado por Decreto Supremo N° 016-2014-MINAGRI;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de un (01) día de suspensión sin goce de remuneraciones a la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, en su condición de Administradora Técnica de la ATFFS Selva Central del Régimen Laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2.- OFICIALIZAR la sanción impuesta a la servidora **Ana Elizabeth Medina Baylón**, de conformidad con lo dispuesto en el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Artículo 3.- DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos cumpla con la inscripción de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.2.1 del Decreto Supremo N° 012-2017-JUS; asimismo.

Artículo 4.- DEVOLVER el expediente del presente procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su respectiva custodia.

Artículo 5.- DISPONER la publicación de la Resolución en el Portal Institucional del Servicio Nacional Forestal y Fauna Silvestre.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

Jorge Armando Peláez Martínez

Gerente General

Gerencia General