

**RESOLUCIÓN Nº 000023-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala**

EXPEDIENTE : 5650-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS FERNANDO JOHNSON POZO
ENTIDAD : MINISTERIO DE EDUCACIÓN
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS FERNANDO JOHNSON POZO contra la Resolución de Secretaría General Nº 113-2025-MINEDU, del 16 de mayo de 2025, emitida por la Secretaría General del Ministerio de Educación; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 9 de enero de 2026

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Jefatural Nº 00449-2024-MINEDU/SG-ORH, del 3 de julio de 2024¹, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Educación, en adelante, la Entidad, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el señor LUIS FERNANDO JOHNSON POZO, en adelante, el impugnante, quien se desempeñaba como Docente para la Coordinación de Investigación y Monografía del COAR de la región de Cajamarca, por haber incurrido, presuntamente, en la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil², concordante con lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública³, por el siguiente hecho:

¹ Notificada al impugnante el 4 de julio de 2024.

² **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85º. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

q) Las demás que señale la Ley”.

³ **Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 6º.- 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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“(…) al mantener vínculo laboral con la Entidad bajo el influjo de documentación no veraz – siendo estos dos (2) constancias de Trabajo expedidas por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del PNAE Qali Warma y por el Decano de la Facultad de Ciencias Biológicas de la UNT, respectivamente -, los cuales fueron ingresados a su legajo personal a la suscripción de su Contrato de Trabajo y los cuales permanecen en el escalafón personal al estar vigente la relación laboral, hecho que constituye una falta grave contra la administración pública; (...)”.

2. No habiendo presentado descargos el impugnante. Con Resolución de Secretaría General N° 113-2025-MINEDU⁴, del 16 de mayo de 2025, la Secretaría General de la Entidad sancionó al impugnante con la medida disciplinaria de destitución, por haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, por los hechos imputados al inicio del procedimiento.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 27 de mayo de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General N° 113-2025-MINEDU, solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo, se revoque el acto impugnado, argumentando que la notificación de la Resolución Jefatural N° 00449-2024-MINEDU/SG-ORH es inválida, toda vez que dicha resolución no le fue notificada y que la firma que consta en el cargo de notificación no corresponde al impugnante. Sostiene, además, que se habría falsificado su firma.
4. Con Oficio N° 01093-2025-MINEDU/SG-OGTH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. A través de los Oficios N°s 015445 y 015446-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

(...).

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”.

⁴ Notificada al impugnante el 22 de mayo de 2025.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

⁵ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil"

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

⁶ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

⁷ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

⁸ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La 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”.

⁹ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

¹⁰El 1 de julio de 2016.

¹¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

12. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
13. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
14. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
15. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del

¹² Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹³ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁴.

16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE¹⁵, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.
17. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.

¹⁴ **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹⁵ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva 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^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N^o 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/webvalidador.xhtml>



18. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

¹⁶Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
19. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
20. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (Resolución Directoral N° 0134-2023-MINCETUR/SG/OGA/OP) son posteriores al 14 de septiembre de 2014, y considerando que la impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, corresponde aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, al estar el presente caso inmerso en dicho régimen disciplinario.

Sobre los principios éticos y falta imputados

21. En el presente caso, se advierte que la imputación en contra del impugnante parte del hecho de haber mantenido vínculo laboral con la Entidad bajo el influjo de documentación no veraz, esto es, dos (2) constancias de Trabajo expedidas por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del PNAE Qali Warma y por el Decano de la Facultad de Ciencias Biológicas de la UNT, respectivamente, señalándose que sobre la base dichos documentos obtuvo el puesto de Docente para la Coordinación de Investigación y Monografía del COAR de la región de Cajamarca.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



- 22. Este hecho fue calificado como una transgresión a los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. De esa manera, la transgresión de estos principios fue calificada como falta disciplinaria siendo subsumida en el supuesto infractor contemplado en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General, y en observancia de lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC.
- 23. Ahora, con relación a la presentación de documentación falsa, documentación falsificada e información inexacta, es necesario mencionar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil¹⁷ ha definido y distinguido diferencias entre tales aspectos, describiéndolas en los siguientes términos:

Documentación falsa	Consiste en la emisión o creación de un documento que no existía anteriormente, esto es, un documento que no haya sido expedido por el órgano emisor correspondiente.
Documentación falsificada o inexacta	Consiste en la modificación o alteración (por supresión o agregado) de un documento en su estructura intrínseca, vale decir, que siendo válidamente expedido haya sido adulterado en su contenido.
Información inexacta	Se configuraría cuando la información presentada no es concordante o congruente con la realidad, lo cual quebrantaría los principios de presunción de veracidad y buena fe procedimental que son pilares fundamentales de todo procedimiento administrativo.

- 24. Las conductas descritas comparten un denominador común: un actuar deshonesto, en tanto ponen en evidencia la intención de obtener un beneficio indebido o inducir a error a la administración pública mediante el uso de documentación o información que no se ajusta a la realidad. Estos comportamientos contravienen los principios de probidad y veracidad, además de poner en entredicho la idoneidad moral del servidor público, al no cumplir con los estándares éticos requeridos en la función pública.
- 25. Para una mejor comprensión de la responsabilidad que se le atribuye a la impugnante es importante mencionar previamente que este Tribunal ha expresado en numerosos pronunciamientos que en virtud del artículo 39° de la Constitución

¹⁷Ver Informe Técnico N° 001757-2021-SERVIR-GPGSC, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5672817/5034850-informe-tecnico-1757-2021-servir-gpgsc.pdf?v=1705071623>.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/webvalidador.xhtml>



Política del Perú, todo empleado público se encuentra al servicio de la Nación. Por esa razón, tiene el deber de adherirse escrupulosamente a los principios, deberes y prohibiciones inherentes al ejercicio de la función pública, promoviendo la buena administración, la transparencia, la neutralidad, la eficiencia y la ética pública.

26. En ese sentido, dado que **el cumplimiento de los fines del Estado** está en juego, **se exige de los servidores públicos un nivel de responsabilidad superior al de los ciudadanos sin vínculo con la administración pública**. Esto implica que deben erradicar cualquier conducta que pueda comprometer estos valores fundamentales, ya que su actuación afecta directamente la confianza de la sociedad en las instituciones y en el funcionamiento del aparato estatal.
27. Cuando se habla de ética pública nos referimos sencillamente a la ética puesta en práctica en el ámbito público. Esta señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública¹⁸. Al respecto, Gómez Pavajeau¹⁹ refiere que, en relación con la función pública, por medio de los deberes éticos lo que se busca es que la idea de servicio a los intereses generales preceda la actuación de cualquiera que realiza una función pública, pues, el funcionario está al servicio de la comunidad.
28. Es así como, para garantizar la satisfacción del interés general, a través de la Ley Nº 27815, se ha fijado los principios, deberes y prohibiciones éticos que deben regir la actividad de todos los servidores públicos. La correcta actuación de la administración depende de la observancia de estos. Así, se prescriben principios generales que comprometen, deberes que obligan y prohibiciones que limitan el ejercicio de la función pública, como se detalla en el documento "Integridad Pública: Guía de conceptos y aplicaciones"²⁰, elaborado por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.
29. En virtud del mandato constitucional, el artículo 4º de la Ley Nº 27815 enfatiza que ingresar a la función pública implica conocer este código ético y comprometerse a su cumplimiento. Por lo tanto, quien se incorpore a la administración pública debe familiarizarse y cumplir con los principios, deberes y prohibiciones establecidos en dicho código ético.

¹⁸BAUTISTA, Oscar Diego. "Ética Pública y Buen Gobierno. Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público. Instituto de Administración Pública del Estado de México. Primera Edición. Toluca 2009, ps. 31 - 32.

¹⁹Gómez Pavajeau, Carlos Arturo. *Dogmática del derecho disciplinario: de acuerdo con la Ley 1951 de 2019*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2020, Séptima Edición, pp. 342-343.

²⁰Disponible en:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2040498/Integridad%20p%C3%BAblica_gu%C3%ADa%20de%20conceptos%20y%20aplicaciones.pdf.pdf?v=1627344023

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



30. En esa línea, debemos entender por principios éticos *las reglas y creencias básicas sobre cómo debemos actuar y relacionarnos con los demás. En el ámbito de la ética administrativa serían las reglas y creencias básicas que guían la actuación de los servidores públicos*; tal como se indica en la “Guía práctica para tratar con problemas y dilemas éticos: Fortaleciendo la integridad en la gestión pública peruana”²¹, publicada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
31. Como señala Núñez Ponce, los principios éticos guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno²².
32. En ese orden de ideas, vemos que se atribuye a la impugnante haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad.
33. Al respecto, si bien el concepto **probidad** puede ser indeterminado, nuestros legisladores han determinado su contenido para efectos de la aplicación de la Ley N° 27815. Este principio **busca asegurar que los servidores civiles actúen con rectitud, honradez y honestidad**, priorizando el interés general sobre cualquier beneficio personal. La rectitud, debe entenderse como aquella cualidad por la cual una persona se esfuerza por hacer lo correcto, según las normas, la ética y la moral, mientras que la honestidad requiere actuar con verdad en todo momento, de manera decorosa, justa.
34. Con relación con el principio de idoneidad, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, en la publicación “Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública”, ha expresado: *“Las políticas de recursos humanos de acceso, permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y de movilidad se basan en la apreciación objetiva de la aptitud, la actitud, el desempeño, la capacidad y, en general, la evaluación del mérito en la función que desempeña un o una empleada pública. Quienes participan durante estos procesos técnicos, en calidad de órganos directivos, consultivos, ejecutivos o de control interno que realiza y que está a cargo de la propia entidad, deben atender a comprobar el mérito de quienes postulan o del personal para adoptar las decisiones correspondientes.*

²¹Disponible en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2384110/111%20Gu%C3%ADa%20Practica%20Para%20Tratar%20con%20Problemas%20y%20Dilemas%20%C3%89ticos%3A%20Fortaleciendo%20la%20Integridad%20en%20la%20Gesti%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20Peruana..pdf?v=1636484379>

²²NUÑEZ PONCE, Julio. “Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales”. En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



El interés en la valoración del mérito no solo promueve diferenciar positivamente entre quien posee méritos de quien no los tiene, sino que busca que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad. En particular, los procesos que conducen al acceso al servicio deben considerar instrumentos de selección que den oportunidad a evidenciar de la manera más objetiva el mérito de quien postula, a través de análisis de información biográfica, pruebas de conocimiento, de aptitudes cognitivas, psicológicas, físicas, superación de simulaciones y exámenes médicos”.

35. En ese sentido, el principio de **idoneidad**, en el marco de la Ley N° 27815, **exige contar con tres aptitudes para ingresar y ejercer la función pública**: técnica, legal y moral. Con relación a estas aptitudes la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros ha indicado:

(...) puede entenderse que la aptitud técnica está asociada a la competencia, el conocimiento y la experiencia necesarios para el ejercicio adecuado del cargo; mientras que la aptitud legal al cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas para el acceso al cargo o función pública, incluyendo el no presentar impedimentos para tal efecto.

(...) la aptitud moral debe entenderse como la consistencia de la actuación de una persona con los valores y reglas establecidos en la sociedad y congruente con los parámetros éticos exigibles para el ejercicio de la función pública, de manera que su designación, nombramiento o contratación no resulte incoherente ni suponga un cuestionamiento para la entidad ni afecte el servicio a la ciudadanía orientado hacia el interés general y la creación de valor público”²³.

36. Entonces, debido a que contar con tales aptitudes es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública, la única consecuencia posible ante la carencia de alguna de estas sería la destitución de el/la servidor/a público/a, en razón a que esta es la única sanción que implica el término de la relación laboral y es impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulta insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida, como se indicó en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. Ello se justifica en que incorporar a una persona no idónea a la Administración o mantenerla en ejercicio de la función pública podría *debilitar la confianza de los públicos de interés, y en los casos más graves, afectar la continuidad de la gestión, sin mencionar otras posibles consecuencias que podrían afectar los fines de la*

²³Ver Opinión Técnica N° 011-2023-PCM/SIP, emitida por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. Disponible en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5076571/Opini%C3%B3n%20T%C3%A9cnica%20N.%C2%B0011-2023-PCM-SIP.pdf?v=1693613464>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



entidad, el interés general y la creación de valor público, como acertadamente enfatiza la Secretaría de Integridad Pública.

37. Es por ello por lo que se debe proceder con absoluta rigurosidad cuando se acredite fehacientemente dentro de un procedimiento administrativo disciplinario que un/a servidor/a no cuenta con las aptitudes técnicas o legales requeridas para ejercer la función pública, o no tenga una conducta coherente con los valores que la rigen, y, por tanto, carezca de aptitud moral. Esto en aras de la integridad pública y preservar la confianza de la ciudadanía en las instituciones, pues, cabe preguntarse ¿Cómo puede la Entidad o la ciudadanía confiar en un/a servidor/a que no ha actuado honestamente brindando documentación o información falsa para favorecerse?
38. Debe mencionarse que este principio de idoneidad, al exigir idoneidad moral, está intrínsecamente relacionado con el principio de probidad, pues, busca garantizar que los servidores públicos actúen de acuerdo con los valores que rigen nuestra sociedad, siendo uno de estos precisamente la honestidad, pilar fundamental para promover la integridad y mantener la confianza de la ciudadanía en las instituciones y en quienes la integran²⁴.
39. Para una mejor comprensión sobre la trascendencia de la idoneidad moral en la función pública, debemos remitirnos al fundamento 27 de la sentencia recaída en el expediente 03485-2012-PA/TC, en el que el Tribunal Constitucional expresó que *“(…) un componente importante de la vida pública en un Estado Democrático de Derecho, además del ejercicio regular (normativa y técnicamente hablando) de la función pública, es la confianza que los funcionarios y las instituciones proyectan sobre los destinatarios del poder público. Dicha confianza -se afirma- no solo es consecuencia del cumplimiento de las reglas jurídicas que rigen la norma de ejercicio de la función o de la consecución de las metas institucionales planteadas, sino de la comisión u omisión de ciertos actos que den cuenta del grado de compromiso o vinculación del personaje o funcionario público con las reglas que rigen o regirán su actuación en la vida pública.* Es por ello que, algunos datos relativos a la vida privada de los funcionarios públicos o de aspirantes a serlo resultan relevantes en el ámbito público, y respecto de ellos puede quedar autorizado su conocimiento y difusión. La relación que aquí se establece entre la vida privada del funcionario o aspirante a serlo y el interés público viene dado por la capacidad que tienen ciertos aspectos de la vida privada de brindar datos sobre la idoneidad o capacidad moral de la persona para el desempeño de la función pública y, por ende, **sobre su aptitud para generar o mantener la confianza necesaria que la ciudadanía debe tener en el funcionario público**”. (el resaltado es nuestro).

²⁴Resolución N° 002375-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, fundamento 60.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



40. En resumen, la idoneidad moral en la función pública es esencial para garantizar que los servidores públicos actúen con honestidad y coherencia con los valores fundamentales de nuestra sociedad, es decir, con integridad. Esta aptitud está estrechamente vinculada a la confianza que la ciudadanía deposita en las instituciones del Estado. Por lo tanto, un servidor público debe ser una persona íntegra, que no solo cumpla con los requisitos técnicos y legales, sino que también se comporte de manera ética y transparente en todo momento. De no ser así, su permanencia en la administración pública pondría en riesgo la confianza pública y los fines del Estado, afectando la eficacia de la gestión pública y la legitimidad de las instituciones.
41. Por otro lado, tenemos que la Entidad le imputó a la impugnante haber transgredido con su conducta el principio de veracidad, según el cual un servidor público 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. Este principio se vincula con la honestidad y la transparencia exigible en la función pública para fomentar la confianza.
42. En virtud de este principio, es responsabilidad de todo servidor público verificar la certeza de los hechos que declara y asegurarse de la viabilidad de cumplir con los ofrecimientos que realiza antes de hacer declaraciones, afirmaciones, firmar documentos o comunicarlos a la ciudadanía y a los miembros de la institución, tal como ha precisado la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.
43. Es importante señalar que a cualquier ciudadano que participe en un procedimiento ante la Administración le corresponde garantizar la veracidad de la información que proporciona, tal como se desprende del artículo 67º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante, el TUO de la Ley Nº 27444, que claramente señala que **es deber de un administrado comprobar previamente a su presentación ante la entidad, la autenticidad de la documentación sucesánea y de cualquier otra información que se ampare en la presunción de veracidad. Esto implica que el administrado tiene la obligación de asegurarse de la veracidad de los documentos que presenta**, ya que, en caso contrario, podría incurrir en responsabilidad por la falsedad de los mismos, con las consecuencias legales correspondientes.
44. En este sentido, **considerando los valores que sustentan la función pública y el principio de veracidad mencionado, resulta lógico que tal exigencia sobre los servidores públicos sea aún más estricta. Así, tienen la responsabilidad de garantizar la autenticidad y veracidad de la documentación e información que**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



emiten o facilitan, con el fin de preservar la integridad de la administración pública y prevenir cualquier tipo de fraude o manipulación.

Sobre la acreditación de la falta imputada

45. Al respecto, el control de coherencia respecto a la valoración de las pruebas realizada por la autoridad de primera instancia se llevará a cabo teniendo en cuenta que el derecho a la presunción de inocencia, regulado en el ámbito administrativo como Presunción de Licitud²⁵, impide que se trate a una persona culpable de un hecho hasta que no se demuestre lo contrario, más allá de toda duda razonable. Este principio asegura que cualquier imputación se sustente en pruebas mínimas pero suficientes que acrediten la responsabilidad del servidor investigado.
46. A su vez, este derecho traslada a la autoridad la responsabilidad de demostrar la culpabilidad del servidor investigado, garantizando que no sea *“declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado”*²⁶. Exige, de esta manera, un mínimo de actividad probatoria para asegurar que la acusación se funde en medios de prueba idóneos y suficientes.
47. Al respecto, el artículo 173º del TUO de la Ley Nº 27444 indica que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio, según el cual las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.
48. En el caso concreto de los procedimientos disciplinarios regidos bajo la Ley Nº 30057, vemos que la ley indica, en su artículo 93º, que la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos y examina las pruebas que

²⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 248º.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

especiales:

(...)

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”.

²⁶ Fundamento 2 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 1172-2003-HC/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

se presenten. Por su parte, el Reglamento General de dicha ley precisa, en el artículo 106º, que el órgano instructor lleva a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, y en el artículo 113º estipula que: *Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.*

49. Es decir que, para desvirtuar la presunción de inocencia, las autoridades a cargo de la investigación deben incorporar evidencias mínimas pero suficientes que permitan generar convicción de la culpabilidad del servidor investigado.
50. Ahora bien, en el presente caso, se atribuye al impugnante el haberse mantenido en el puesto bajo el influjo de dos (2) constancias de trabajo presuntamente falsas y con información inexacta, expedidas por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del PNAE Qali Warma y por el Decano de la Facultad de Ciencias Biológicas de la UNT, documentación integrante de su Contrato Administrativo de Servicios, presentada para acreditar lo consignado en el Formato de Hoja de Vida, conforme a la siguiente imagen:

IV. EXPERIENCIA DE TRABAJO				
<i>El postulante deberá detallar SOLO LAS FUNCIONES/TAREAS CUMPLIDAS EN CADA UNA DE LAS ÁREAS QUE SERÁN CALIFICADAS, DE ACUERDO AL SERVICIO REQUERIDO. En caso de haber ocupado varios cargos en una entidad, mencionar cuáles y completar los datos respectivos.</i>				
<i>"La información a ser proporcionada en los cuadros deberá ser respaldada con las respectivas certificaciones"</i>				
A. Experiencia General: 6 Años 2 Meses				
Nombre de la Entidad o Empresa	Cargo Desempeñado	Tipo de Entidad	Fecha de Inicio (día/mes/año)	Fecha de Fin (día/mes/año)
(...)				
Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma	Supervisor de Plantas y Almacenes	Pública	08/01/2018	08/07/2020
(...)				
B. Experiencia Específica: 3 Años 1 Meses				
Nombre de la Entidad o Empresa	Cargo Desempeñado	Tipo de Entidad	Fecha de Inicio (día/mes/año)	Fecha de Fin (día/mes/año)
Universidad Nacional de Trujillo	Docencia de su especialidad, y/o docencia o asesoría o coordinación en investigación (años académicos)	Público y/o Privado	05/01/2016	31/12/2017
(...)				
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LA INFORMACIÓN QUE HE PROPORCIONADO ES VERAZ Y ASUMO LAS RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS LEGALES QUE ELLO PRODUZCA				

51. Al respecto, se observa que la Entidad ha recabado y valorado un conjunto de medios probatorios que permiten sostener, de manera razonable, que las dos (2) constancias de trabajo presentadas por el impugnante, una supuestamente expedida por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma y otra atribuida al Decano de la Facultad de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional de Trujillo, serían falsas y/o contendrían información inexacta.

52. En ese contexto, y en ejercicio de la potestad de fiscalización posterior de la Administración, así como en observancia de los principios de impulso de oficio y verdad material, la Entidad incorporó al expediente administrativo la documentación pertinente que sustenta la falta de autenticidad de las constancias de trabajo presentadas por el impugnante, entre la cual se encuentra:

- Oficio N° 597-2023-Fac.CC.BB/UNT, del 21 de noviembre de 2023, mediante el cual el Decano de la Facultad de Ciencias Biológicas de la UNT informó que **la constancia presentada por el impugnante no fue emitida por su despacho y que este no prestó servicios en la dicha facultad.**
- Oficio N° D000652-2023-MIDIS/PNAEQW-URH, del 22 noviembre de 2023, a través del cual **la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos del PNAE Qali Warma comunicó que la información consignada en el documento presentado por el impugnante no correspondía con la información registrada en la base de datos de dicha entidad**, puesto que el impugnante laboró desde el 1 de septiembre de 2015 al 19 de junio de 2020, y, señala además que no se valida en integridad la constancia presentada.

53. De la valoración conjunta de los documentos antes citados se desprende que el Decano de la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional de Trujillo desconoce haber emitido la constancia de trabajo atribuida a su despacho y niega, además, que el impugnante haya laborado en dicha casa de estudios, lo que permite concluir que la referida constancia carece de autenticidad y reviste el carácter de falsa. De igual modo, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos del PNAE Qali Warma ha señalado que la información consignada en la constancia presentada por el impugnante resulta inexacta, al no coincidir con los registros oficiales de la entidad, lo que desvirtúa su veracidad y confiabilidad.

54. En consecuencia, resulta razonable concluir, sobre la base de los medios probatorios valorados en el procedimiento, que el impugnante habría ejercido la función pública sustentándose en dos (2) constancias de trabajo falsas y/o con información inexacta. Tal conducta revela un apartamiento de los deberes de probidad, integridad y veracidad que rigen el desempeño de la función pública, afectando gravemente la confianza de la Administración y evidenciando la carencia de la idoneidad moral exigida para el ejercicio del cargo. Asimismo, al haber acreditado experiencia laboral mediante documentación no auténtica o inexacta, se pone en cuestión la idoneidad técnica del impugnante para el puesto desempeñado.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269. Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/webvalidador.xhtml>



55. Por su parte, el impugnante, en su recurso de apelación, sostiene que la notificación de la Resolución Jefatural N° 00449-2024-MINEDU/SG-ORH sería inválida, en tanto afirma que dicho acto administrativo no le fue notificado personalmente y que la firma que obra en el cargo de notificación no le pertenece. Sostiene, además, que su firma habría sido falsificada, adjuntando como sustento un Informe Pericial de Grafotecnia Forense N° 21-2025, y concluye que dicha irregularidad habría vulnerado su derecho de defensa al no haber tomado conocimiento oportuno del inicio del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra.
56. Al respecto, obra en el expediente administrativo el Informe N° 00363-2025-MINEDU/SG-OGRH-STOIPAD, del 30 de diciembre de 2025, emitido por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Entidad, en el que se señaló, entre otros, lo siguiente:

- i) *“La Entidad, conforme al precepto del numeral 18.2 del artículo 18.2 del TUO de la LPAG, a través del servicio de mensajería externo – a través de la empresa de mensajería Ca&Pe – realizó la notificación de la Resolución Jefatural N° 00449-2024-MINEDU/SG-OGRH.*
- ii) *La notificación de la citada resolución fue realizada en la última dirección consignada por el administrado al momento de la suscripción de la Adenda N° 02 del Contrato Administrativo de Servicios N° 190-2023/MINEDUU.E.026, por lo que el diligenciamiento de la notificación se realizó al domicilio sito en el Jr. D... de M... (...), Unidad Vecinal Centro Histórico, distrito de Cajamarca, provincia y departamento de Cajamarca, la misma que fue efectuada en fecha y hora hábiles (9 de julio de 2024, a las 13:10 horas), conforme al numeral 18.1. del artículo 18 del referido TUO.*
- iii) *El acta de notificación (constancia) contiene los datos del documento a ser notificado, los datos de la persona que recepciona el documento, la fecha y hora en que se practica la notificación, así como los datos del notificador.*

2.19. Es así que, desde el punto de vista de esta administración pública, la notificación de la Resolución Jefatural N° 00449-2024-MINEDU/SG-OGRH, realizada mediante el “Acta de notificación personal de actos administrativos (1)”, goza de plena validez, siendo que reúne las exigencias o elementos necesarios que acreditan que la notificación se realizó conforme a lo establecido en el TUO de la LPAG, habiéndose consignado los datos necesarios que acreditan que la notificación se realizó de manera exitosa y que esta fue dirigida a su destinatario final.

2.20. De otro lado, el señor Luis Fernando Jonhson Pozo, ha manifestado que vio vulnerado su derecho a defenderse, argumentando que tomó conocimiento del procedimiento seguido en contra al no habersele notificado regular y

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



válidamente el acto de inicio de PAD, argumento que resulta ser incorrecto en el presente caso, toda vez que, como se ha señalado en el numeral 1.5 del presente informe – así como se ha señalado en el informe emitido por el órgano instructor – el servidor tras la notificación de la Resolución Jefatural N° 00449-2024-MINEDU/SG-OGRH, con fecha 12 de setiembre de 2024, solicitó a la Entidad copias de algunos documentos a fin de ejercer su derecho a la defensa en el PAD seguido en su contra, documentos que le fueron remitidos en la forma y modalidad autorizada por el administrado – véase a folios 68 al 73 del expediente –; con lo que se demuestra claramente que el servidor tuvo conocimiento del procedimiento que la entidad venía tramitando, habiendo podido cuestionar la imputación formulada en su contra, ya sea a través de sus descargos o el informe oral, hasta antes de la emisión de la resolución de conclusión del procedimiento, por lo que dicho argumento debería ser desestimado”.

57. De lo citado se advierte que, la Entidad cumplió con efectuar la notificación de la Resolución Jefatural N° 00449-2024-MINEDU/SG-ORH conforme a las disposiciones previstas en el TUO de la Ley N° 27444, en lo relativo al régimen de notificación personal, al haberse realizado en el domicilio señalado por el propio administrado y haberse consignado los datos formales exigidos por la normativa aplicable. En tal sentido, corresponde aplicar el **principio de presunción de validez de los actos administrativos**, así como el **principio de verdad material**, en tanto la alegada falsificación de la firma consignada en el cargo de notificación no ha sido acreditada de manera fehaciente en sede administrativa, encontrándose, según lo manifestado por el propio impugnante, la denuncia penal respectiva aún en trámite.
58. En consecuencia, mientras no exista un pronunciamiento firme de la autoridad competente que determine la falsedad del cargo de notificación, no resulta posible desvirtuar la validez del acto notificadorio ni concluir que se haya vulnerado el derecho de defensa del impugnante, más aún cuando se encuentra acreditado que este tomó conocimiento del procedimiento y ejerció sus derechos dentro del mismo.
59. Por consiguiente, para este Tribunal está fehacientemente acreditada la transgresión de los principios de probidad, idoneidad y veracidad; y, con ello, la comisión de falta imputada.
60. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

En ejercicio de las facultades previstas en el Artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS FERNANDO JOHNSON POZO contra la Resolución de Secretaría General Nº 113-2025-MINEDU, del 16 de mayo de 2025, emitida por la Secretaría General del MINISTERIO DE EDUCACIÓN; por lo que, se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS FERNANDO JOHNSON POZO y al MINISTERIO DE EDUCACIÓN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

P5

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.