



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 002137-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 4024-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MAYRA BENITA QUISPE CARRION
ENTIDAD : HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN
 BARTOLOMÉ
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MAYRA BENITA QUISPE CARRION contra la Resolución Directoral Nº 210-2018-DG-HONADOMANI-SB, del 14 de septiembre de 2018, emitida por la Dirección General del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, al haberse acreditado la comisión de las infracciones imputadas.*

Lima, 29 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Con Informe Nº 011-2017-ST-HONADOMANI/SB, del 16 de febrero de 2017, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, en adelante la Entidad, recomendó instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora MAYRA BENITA QUISPE CARRION, entre otro, en adelante la impugnante, por presuntamente haber presentado copia de un título falso de Técnica en Enfermería para poder hacer su ingreso a la Entidad, siendo ganadora de un Concurso CAS en el año 2013.
2. Mediante Resolución Administrativa Nº 077-OP-HONADOMANI-SB-2017¹, del 2 de marzo de 2017, la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, entre otro, por el hecho referido en el numeral precedente; con lo cual habría vulnerado lo dispuesto en el numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General²; e incurrido en las faltas previstas en los literales a) y q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil³.

¹ Notificada a la impugnante el 6 de marzo de 2017.

² **Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**
“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo
 (...)”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

3. A través del Informe N° 053-OP-2017-HONADOMANI-SB, del 17 de julio de 2017, la Jefatura de la Oficina de Personal recomendó a la Dirección General de la Entidad, como Órgano Sancionador, sancionar a la impugnante con destitución.
4. Mediante Resolución Directoral N° 250-DG-HONADOMANI-SB-2017⁴, del 14 de septiembre de 2017, la Dirección General de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de destitución al no haber desvirtuado el hecho imputado, con lo cual habría infringido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° y el numeral 2 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública⁵.

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”.

³ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

(...)

q) Las demás que señale la ley”.

⁴ Notificada a la impugnante el 20 de septiembre de 2017.

⁵ **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.

(...)

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”.

“Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

2. Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

5. El 25 de septiembre de 2017, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 250-DG-HONADOMANI-SB-2017 argumentando que pese a haber reconocido la falta y mostrado arrepentimiento se le ha impuesto la sanción más drástica, lo cual le ha ocasionado un gran perjuicio económico y moral.
6. Con Resolución N° 01855-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 23 de noviembre de 2017, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución Administrativa N° 077-OP-HONADOMANI-SB-2017, del 2 de marzo de 2017, y de la Resolución Directoral N° 250-DG-HONADOMANI-SB-2017, del 14 de septiembre de 2017, en el extremo referido a la impugnante, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

Asimismo, en la citada resolución se dispuso retrotraer el procedimiento al momento de precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo la Entidad tener en consideración al momento de calificar la conducta de la impugnante así como al momento de resolver, los criterios señalados en la resolución emitida por el Tribunal.

7. En mérito a lo dispuesto por el Tribunal, mediante Informe de Precalificación N° 038-2017-ST-HONADOMANI-SB, del 11 de diciembre de 2017, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Entidad recomendó instaurar procedimiento administrativo disciplinario, entre otro, a la impugnante, por presuntamente haber presentado copia de un título falso de Técnica en Enfermería para poder hacer su ingreso a la Entidad, documento que utilizó para acceder a un Concurso CAS en el año 2013, con lo cual habría prestado servicios en la institución bajo el influjo de la citada documentación.
8. Mediante Resolución Administrativa N° 005-OP-HONADOMANI-SB-2018, del 10 de enero de 2018, la Jefatura de la Oficina de Personal instauró procedimiento administrativo disciplinario, entre otro, a la impugnante, por los hechos referidos en el numeral precedente, con lo cual habría infringido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° y en el numeral 2 del artículo 7° de la Ley N° 27815.
9. El 7 de febrero de 2018, la impugnante presentó sus descargos alegando lo siguiente:
 - (i) Al haber tomado conocimiento de la convocatoria para una de las plazas de Técnico en Enfermería de la Entidad, en su desesperación por obtener un puesto de trabajo y cubrir las necesidades económicas de su hogar, recurrió a



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

una persona quien le hizo entrega del título; no obstante, continuó con sus estudios y obtuvo el título de Técnica en Enfermería.

- (ii) Actuó bajo un estado de necesidad, siendo que debe tenerse en cuenta su arrepentimiento y sinceramiento.
- (iii) No cuenta con sanciones previas, por lo que el hecho de que se le imponga la sanción de destitución le afecta directamente a su menor hija.
- (iv) Se ha efectuado una tipificación indebida, toda vez que, cuando presentó la copia del título, aún no tenía una relación laboral con la Entidad, por lo que no le resulta aplicable la Ley N° 27815.

10. Mediante la Resolución Directoral N° 210-2018-DG-HONADOMANI-SB⁶, del 14 de septiembre de 2018, emitida por la Dirección General de la Entidad se impuso, entre otro, a la impugnante la sanción de destitución al haberse acreditado la infracción a lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º y en el numeral 2 del artículo 7º de la Ley N° 27815.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- 11. El 10 de octubre de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 210-2018-DG-HONADOMANI-SB, solicitando se declare fundado su recurso, bajo los mismos argumentos expuestos en su escrito de descargos.
- 12. Con Oficio N° 430-OP-2018-HONADOMANI-SB, la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y los antecedentes⁷ que dieron origen a la resolución impugnada.
- 13. Mediante los Oficios N° 012592-2018-SERVIR/TSC y 012591-2018-SERVIR/TSC, el Tribunal informó a la Entidad y a la impugnante, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

⁶ Notificada a la impugnante el 19 de septiembre de 2018.

⁷ Documentación que también obra en el Expediente N° 4025-2018-SERVIR/TSC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

14. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁸, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁹, 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.
15. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC¹⁰, 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.
16. 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

⁸ **Decreto Legislativo Nº 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 contencioso 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”.

⁹ **Ley Nº 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 Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

¹⁰ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

17. 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.

Sobre las sanciones por la comisión de infracciones a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y la aplicación del régimen disciplinario de la Ley N° 30057

18. La Ley N° 27815 estableció que todo servidor público independientemente del régimen laboral o de contratación al que esté sujeto, así como del régimen jurídico de la entidad a la que pertenezca, debe actuar con sujeción a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidos en dicha Ley, siendo pasible de sanción en caso de infringir tales disposiciones.
19. Así pues, de conformidad con el artículo 10º de la Ley N° 27815 se considera infracción a toda transgresión de los principios y deberes así como de las prohibiciones señaladas en los Capítulos II y III de la citada Ley, generándose responsabilidad pasible de sanción.
20. No obstante tal enunciado, la Ley N° 27815 no reguló los tipos de sanciones aplicables ante la comisión de dichas infracciones éticas por parte de los servidores públicos, disponiendo expresamente que el Reglamento de dicha ley establecería las correspondientes sanciones¹¹, así como el procedimiento a seguir.
21. En virtud de ello, el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, tipificó en el artículo

¹¹ **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**
“Artículo 10º.- Sanciones

(...)

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.

(...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

9º las sanciones aplicables¹² y señaló en el artículo 16º el procedimiento sancionador a seguirse¹³.

22. De ahí que, fue la propia Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública la que delegó a su norma reglamentaria la reserva de la tipificación de las sanciones aplicables por la comisión de infracciones éticas.
23. Ahora bien, el 4 de julio de 2013 se publicó la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual regula en su Título V el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador aplicable a los servidores bajo el nuevo régimen del servicio civil así como a los servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, el mismo que, de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final, regiría a partir de la entrada en vigencia de sus normas reglamentarias.
24. En virtud de ello, el 13 de junio del año 2014, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, fue aprobado el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil vigente desde el 14 de junio de dicho año, disponiendo en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que, el título correspondiente al “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador” entraría en vigencia a los tres (3) meses de publicado el Reglamento, con el fin que las entidades adecúen sus procedimientos disciplinarios al nuevo régimen, esto es, a partir del 14 de septiembre de 2014.

¹² **Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM**

“Artículo 9º.- De la clasificación de las Sanciones

Las sanciones pueden ser:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión.
- c) Multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.
- d) Resolución contractual.
- e) Destitución o despido.

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

Infracciones leves: Amonestación, suspensión y/o multa.

Infracciones Graves: Resolución contractual, destitución, despido y/o multa.

¹³ **Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM**

“Artículo 16º.- Del Procedimiento

El empleado público que incurra en infracciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento será sometido al procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y sus modificatorias”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

25. Adicionalmente, la mencionada Undécima Disposición Complementaria Transitoria estableció que aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se regirían por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia, siendo tal disposición desarrollada en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”¹⁴.
26. Asimismo, el 14 de junio de 2014, quedaron derogados, de acuerdo con el literal g) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, el artículo 4º y los Títulos I, II, III y IV (sanciones y procedimiento) del Reglamento de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
27. En relación con lo señalado, es importante aclarar que **ni la mencionada disposición derogatoria ni el Reglamento General de la Ley N° 30057 postergaron de forma alguna la entrada en vigencia de la derogación de los artículos que establecían las sanciones y procedimiento aplicables por la comisión de las infracciones a la Ley N° 27815**. Únicamente se postergó por tres (3) meses la entrada en vigencia del Título sobre “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador”, pero no otros artículos y/o Títulos del Reglamento General.

¹⁴ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “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 y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

“6. VIGENCIA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PAD

6.1. Los PAD instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 (con resolución u otro acto de inicio expreso) 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 PAD.

6.2. Los PAD 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 LSC y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

6.3. Los PAD 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 N° 30057 y su Reglamento.

6.4. Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el mismo criterio dispuesto en el numeral 6.2 anterior.

6.5. Para efectos de la presente directiva, se considera que el PAD ha sido instaurado cuando la resolución y otro acto de inicio expreso que contiene la imputación de cargos ha sido debidamente notificado”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

28. Estando a lo expuesto, de conformidad con el artículo 109º de la Constitución Política del Perú¹⁵, según el cual, la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte, queda claro que la Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057 entró en vigencia al día siguiente de la publicación de dicha norma, esto es, el 14 de junio de 2014 y, en consecuencia, es a partir de tal fecha que quedaron derogados los artículos y títulos del Reglamento de la Ley del Código de Ética, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
29. En ese sentido, al no haberse emitido norma alguna que, de manera expresa, declarase la postergación de la entrada en vigencia de la Disposición Complementaria Derogatoria que estableció la derogación de los artículos del Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el 14 de junio de 2014 quedó derogado casi en su totalidad el Reglamento de dicho Código y con éste, la tipificación de las sanciones a imponerse por la comisión de las faltas éticas previstas en la Ley N° 27815, la cual se encuentra aún vigente en nuestro ordenamiento jurídico.
30. En ese entendido, y tal como se ha venido resolviendo, a criterio de este Tribunal, al encontrarnos ante el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, resulta de ineludible aplicación los principios de la potestad sancionadora administrativa regulados en los numerales 1 y 5 del artículo 246º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444.
31. De acuerdo con el numeral 1 del artículo 246º del TUO de la Ley N° 27444, que establece el principio de legalidad, se señala que *“sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y **la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad**”*.
32. De la lectura del artículo citado es posible advertir que, a fin de ejercer la potestad sancionadora administrativa, el principio de legalidad ha establecido la reserva legal no solo de la potestad sancionadora como atribución de las entidades

¹⁵ **Constitución Política del Perú de 1993**

“Artículo 109º.- La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

públicas, sino además la reserva legal para prever las sanciones que se impondrán como consecuencia de incurrir en una infracción o falta administrativa.

33. En ese sentido, se afirma que el principio de legalidad consiste en *“la exigencia de que tanto los comportamientos prohibidos, o preceptuados, como las sanciones a imponer, sean descritos clara o inequívocamente, de forma que no se genere inseguridad jurídica”*¹⁶ y, por ende, que sea posible prever las consecuencias sancionadoras derivadas de una determinada conducta.
34. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido en más de una oportunidad que, *“El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Cfr. Expediente N.º 010-2002-AI/TC), este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa).*

*Se ha establecido, además, que “Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (lex praevia) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (lex certa) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la ajena responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley”. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español N.º 61/1990)”*¹⁷.

35. En ese sentido, siendo que la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública delegó en su Reglamento la facultad de tipificar las sanciones a aplicarse por la comisión de infracciones éticas, y no habiéndose modificado dicha Ley, al derogarse su Reglamento quedaron derogadas las sanciones aplicables por la comisión de infracciones al aludido Código de Ética.

¹⁶Gómez Tomillo, Manuel – Sanz Rubiales, Íñigo. Derecho Administrativo Sancionador. Parte General. Teoría General y Práctica del Derecho Penal Administrativo, Editorial Aranzadi, 3ra. Edición, 2013, España, p.159.

¹⁷Fundamentos 3 y 4 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00197-2010-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

36. Por otro lado, el numeral 5 del artículo 246º del T.U.O. de la Ley N° 27444 señala que, *“Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables”*. (El subrayado es nuestro).
37. Atendiendo a lo dispuesto en dicha norma, se colige que en el ámbito del derecho administrativo sancionador *“para imponer sanciones, las conductas típicas no sólo han de estar contempladas y sancionadas por ley vigente en el momento de su comisión, sino también cuando se juzga o determina por el órgano competente la aplicación de la norma sancionadora a dichos hechos. La ilicitud y la sanción administrativa para el caso no sólo deben anteceder al ilícito, sino que deben continuar existiendo con respecto a los hechos al momento en que el órgano competente pretenda aplicarla”*. Por lo tanto, **no podría aplicarse sanción alguna si cuando se dicta la decisión respectiva, la conducta que se pretendía sancionar ha dejado de ser ilícita, o la sanción posible ha sido derogada**” (El resaltado es nuestro)¹⁸.
38. En suma, al haber quedado derogadas las sanciones por la comisión de las faltas éticas de la Ley N° 27815, este Tribunal ha señalado en numerosas resoluciones que a partir del 14 de junio de 2014 no puede imponerse sanción a un servidor público por infracción a los principios, deberes y prohibiciones previstos en la mencionada Ley, ya que a partir de tal fecha ya no existía sanción aplicable como consecuencia jurídica de la comisión de tales conductas.
39. En relación con lo anterior, cabe acotar que de la lectura del artículo 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057¹⁹ y del numeral 4.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC²⁰, es posible apreciar que al señalar que las faltas previstas en

¹⁸Morón Urbina, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana*. Advocatus Nueva Época N° 13, Lima, 2005, p.26.

¹⁹**Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 100º.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.

²⁰**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “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 y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE**

“4.3 Las faltas previstas en el CEFP y la LPAG se procesan conforme a las reglas procedimentales del régimen disciplinario de la LSC y su Reglamento. Esta regla incluye el ámbito de aplicación de ambos cuerpos normativos”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la Ley N° 27815 se procesan de acuerdo a las reglas procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General, se refiere única y expresamente a las normas procedimentales a seguirse, mas no así a las sanciones a imponerse, respecto de las cuales en la actualidad existe un vacío legal, al haber quedado derogados los artículos del Reglamento de la Ley N° 27815 que las establecían.

40. En ese sentido, si bien el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 y su Reglamento General se encuentra vigente a partir del 14 de septiembre de 2014, ni la mencionada ley ni su Reglamento General han recogido una disposición que establezca expresamente que las sanciones previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057 resulten aplicables a los servidores que incurran en las faltas éticas previstas en la Ley N° 27815, no resultando válida la aplicación de normas restrictivas o que establezcan sanciones por analogía con la finalidad de cubrir vacíos legales. Ello, en observancia de los mencionados principios de legalidad y de favorabilidad de la norma posterior cuya aplicación no debe soslayarse en el marco de un régimen administrativo disciplinario.

Sobre la opinión vinculante del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

41. No obstante el criterio ampliamente esbozado en los numerales anteriores, y aplicado por este Tribunal en numerosas resoluciones, debe tenerse en cuenta que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 13 de octubre de 2016, se formalizó la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión N° 29-2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, señalando que:

“1. Las disposiciones contenidas en el Capítulos XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y el artículo 4, Títulos I, II, III y IV del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13 de septiembre de 2014, inclusive. A partir del 14 de septiembre de 2014, en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo.

2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley



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”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM”.

42. Al respecto, ha de señalarse que de acuerdo con el artículo V del Título Preliminar del TUO de la Ley Nº 27444, el ordenamiento jurídico administrativo integra un sistema orgánico que tiene autonomía respecto de otras ramas del derecho, estableciendo en el numeral 2.9 como fuente del procedimiento administrativo a: “Los pronunciamientos vinculantes de aquellas entidades facultadas expresamente para absolver consultas sobre la interpretación de normas administrativas que apliquen en su labor, debidamente difundidas”.
43. Asimismo, en el caso de SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, el Decreto Legislativo Nº 1023 establece como una de las funciones y atribuciones de su Consejo Directivo el “emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema”²¹.
44. De ahí que, el Consejo Directivo de SERVIR se encuentra legalmente facultado para emitir la opinión vinculante contenida en el Informe Técnico Nº 1990-2016-SERVIR/GPGSC relacionada con la aplicación de las sanciones de la Ley Nº 30057 a las infracciones al Código de Ética de la Función Pública.
45. En consecuencia, este Tribunal, como órgano integrante del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado²², en estricta y directa aplicación del principio de seguridad jurídica que debe regir en nuestro ordenamiento jurídico, máxime cuando nos encontramos en el marco de un escenario limitativo de derechos, como lo son los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a los servidores públicos, aun cuando no comparte los fundamentos que sustentan la opinión vinculante del Consejo Directivo de SERVIR, considera que ésta resulta aplicable a partir de la fecha de su publicación en adelante, por tratarse de una fuente de derecho reconocida por el TUO de la Ley

²¹ Artículo 16º, inciso d), del Decreto Legislativo Nº 1023.

²² **Decreto Legislativo Nº 1023**

“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 (...).”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Nº 27444 y cuya competencia le ha sido otorgada por el Decreto Legislativo Nº 1023.

46. A lo que cabe añadir que, sostener lo contrario, implicaría generar incertidumbre en los servidores y operadores administrativos de las entidades públicas, teniendo en cuenta que este Tribunal se constituye como última instancia administrativa en la solución de controversias respecto a las materias de su competencia, entre las cuales se encuentra la de régimen disciplinario; competencia que viene ejerciendo a la fecha respecto de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno.

Respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde la vigencia del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil sobre infracciones a la Ley Nº 27815 - Código de Ética de la Función Pública

47. Por otro lado, se tiene que a partir del 14 de septiembre de 2014 se encuentra vigente el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil; es por ello, que a partir de la mencionada fecha los procedimientos administrativos disciplinarios, en adelante PAD, son instaurados conforme a las reglas procedimentales estipuladas en dicha Ley, su Reglamento y sus normas de desarrollo.

48. En ese sentido, se debe indicar que para los PAD instaurados a partir de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, existe la posibilidad de que se puedan generar determinados supuestos que están supeditados al tiempo en que ocurrieron los hechos y que a continuación se detallan:

- (i) Que los PAD sean instaurados a partir del 14 de septiembre de 2014; y que los hechos se hayan cometido a partir de dicha fecha.
(ii) Que los PAD sean instaurados desde el 14 de septiembre de 2014; y que los hechos se hayan cometido con anterioridad a dicha fecha.

A.- En relación a los PAD instaurados a partir del 14 de septiembre de 2014, y que los hechos se hayan cometido a partir de dicha fecha

49. Debemos señalar, que ante los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha y que están relacionados a la comisión de infracciones por Código de Ética de la Función Pública se aplicará las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 respecto a la vulneración de principios, deberes, incompatibilidades, derechos de los servidores, obligaciones y/o prohibiciones, entre otros, que se encuentran estipuladas en la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Es decir, las sanciones del régimen disciplinario y el procedimiento de la Ley del Servicio Civil son aplicables por la comisión de las faltas e infracciones por transgredir los principios, deberes, incompatibilidades, derechos de los servidores, obligaciones y/o prohibiciones, entre otros, señaladas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

50. Sin perjuicio de ello, en caso que se pretenda aplicar la prescripción se deberá tener en cuenta que dicha institución jurídica es de naturaleza sustantiva, tal como lo ha establecido este Tribunal en el fundamento 21 de la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR-TSC donde se establece el precedente administrativo de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su reglamento.

B.- En relación a los PAD instaurados a partir del 14 de septiembre de 2014, y que los hechos se hayan cometido con anterioridad a dicha fecha

51. En principio, se debe tener en cuenta que con posterioridad a la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil se emitió la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE que desarrolla las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador que establece la Ley del Servicio Civil.

Asimismo, a partir del 14 de octubre de 2016 se encuentra vigente el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE donde se desarrollan criterios para la aplicación de las sanciones de la Ley N° 30057 a las infracciones al Código de Ética de la Función Pública.

52. En ese sentido, en los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha relacionados a las infracciones al Código de Ética de la Función Pública, se advierte que hasta el momento de la aplicación de la sanción por parte de la entidad pueden darse los supuestos que a continuación se detallan:

- (i) Supuesto 1: Que la entidad haya sancionado al infractor con fecha anterior al 14 de octubre de 2016;
- (ii) Supuesto 2: Que la entidad haya sancionado al infractor el 14 de octubre de 2016 o en fecha posterior a la misma.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Es decir, existen dos momentos en los que puede haberse impuesto la sanción, tal como se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:

Sobre hechos cometidos con anterioridad al 14 de septiembre de 2014

14 de septiembre de 2014	14 de octubre de 2016	
	(i)	(ii)
Entrada en vigencia del PAD de la Ley N° 30057	Entrada en vigencia del Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC	

53. Sobre el particular, en relación al supuesto 1 se debe tomar en cuenta que los PAD que han sido instaurados desde el 14 de septiembre de 2014 por la comisión de infracciones al Código de Ética de la Función Pública por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha y en los que la entidad sancionó al servidor antes del 14 de octubre de 2016, deberá aplicarse las reglas procedimentales de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en concordancia con lo estipulado en el numeral 7.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y; las faltas o infracciones y sanciones de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

54. Con respecto, al supuesto 2 relacionado a los PAD que han sido instaurados desde el 14 de septiembre de 2014 por la comisión de infracciones al Código de Ética de la Función Pública por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha y en los que la entidad sancionó al infractor a partir del 14 de octubre de 2016, deberá aplicarse las reglas procedimentales y las sanciones de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y las faltas e infracciones de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública de conformidad con lo estipulado en el numeral 4.2 de la opinión vinculante contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC (vigente a partir del 14 de octubre de 2016), aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE.

Asimismo, resulta pertinente resaltar que la aplicación de las sanciones conforme a lo regulado en la Ley del Servicio Civil en el presente supuesto, no desvirtúa la naturaleza sustantiva de las sanciones, sino que por efecto de las reglas establecidas en el Informe vinculante vigentes a partir del 14 de octubre de 2016, las sanciones correspondientes a las infracciones a la Ley del Código de Ética de la Función Pública son las establecidas en la Ley N° 30057.

[Handwritten signatures]



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

55. Cabe señalar, que al momento de aplicar los supuestos 1 ó 2 según sea el caso, se deberá tomar en cuenta lo descrito en el considerando 50 de la presente resolución, en relación a la prescripción.
56. Ahora bien, en el presente caso se advierte que la conducta infractora que se imputó a la impugnante es de carácter continuado, toda vez que la misma se inició en el año 2013 cuando ésta presentó un documento falso, y se mantuvo en el tiempo a lo largo de su vínculo con la Entidad, siendo que dicha conducta cesó definitivamente después del 20 de septiembre de 2017 (fecha en que se notificó la Resolución Directoral N° 250-DG-HONADOMANI-SB-2017 donde primigeniamente se destituyó a la impugnante), es decir cuando ya estaba vigente la Ley N° 30057.
57. En ese sentido, habiendo la Entidad imputado a la impugnante la transgresión a los numerales 2, 4 y 5; y al numeral 2 del artículo 7° de la Ley N° 27815, impuesto sanción de destitución dispuesta en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057 y seguido las reglas procedimentales de la citada Ley y su Reglamento General; corresponde proceder al análisis de fondo del recurso de apelación sometido a conocimiento de este Tribunal.

De las infracciones imputadas a la impugnante

58. Conforme a lo señalado en los antecedentes de la presente resolución, a través de la Resolución Directoral N° 210-2018-DG-HONADOMANI-SB, del 14 de septiembre de 2018, la Entidad impuso a la impugnante la sanción de destitución al haberse acreditado que ésta presentó copia de un título falso de Técnica en Enfermería para poder hacer su ingreso a la Entidad, documento que utilizó para acceder a un Concurso CAS en el año 2013, con lo cual habría prestado servicios en la institución bajo el influjo de la citada documentación. En ese sentido, se le imputó la trasgresión a lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° y al numeral 2 del artículo 7° de la Ley N° 27815.
59. De la revisión de la documentación que obra en el expediente, se advierte que en las Bases del Concurso CAS N° 02-2013, para la contratación de, entre otras, dos (2) Técnicas en Enfermería para el Departamento de Enfermería – Servicio de Gineco Obstetricia, en el perfil del citado puesto se consignó como requisito, en cuanto a la formación académica, grado académico y/o nivel de estudios, contar con Título Profesional de Técnico en Enfermería.
60. No obstante, en mérito a la facultad de fiscalización posterior de la Entidad, mediante Oficio N° 2236-DG-545-2016-OP-HONADOMANI-SB, del 4 de noviembre de 2016, la Dirección General de la Entidad solicitó a la Dirección Regional de



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Educación de Lima Metropolitana se informe respecto a la autenticidad del Título Profesional Técnico en la especialidad de Enfermería Técnica otorgado a favor de la impugnante por el Instituto Superior Tecnológico Privado “Arzobispo Loayza”, del 22 de diciembre de 2011; documento que fuera presentado por la impugnante ante la Entidad al haberse resultado ganadora de una de las plazas antes citadas.

61. En mérito a lo requerido por la Entidad, con Oficio N° 1588-2016-DRELM/OAC-EAT, del 21 de noviembre de 2016, la Jefatura de la Oficina de Atención al Usuario y Comunicación de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana remitió a la Entidad el Informe N° 00186-2016-DRELM/OAC-EAT-VYA, del 16 de noviembre de 2016, emitido por la Coordinación del Equipo de Actas y Títulos de la citada entidad, en el cual se indica lo siguiente:

“(…) le informamos que para poder realizar la verificación de autenticidad de Título, se recurre a la Resolución Directoral de expedición e inscripción del Título Profesional; es por ello, que luego de realizar la respectiva verificación, se pudo comprobar que la Resolución Directoral N° 47796 12524-200-D-DRELM que se hace mención en la copia del Título a nombre de Mayra Benita Quispe Carrion (...) no existen, por lo tanto los presentes títulos no han sido expedidos ni inscritos en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (...)”.

62. En ese sentido, se advierte que la impugnante se valió de un documento fraudulento para presentarse en el Concurso CAS N° 02-2013 y adjudicarse una de las plazas de Técnica en Enfermería para el Departamento de Enfermería – Servicio de Gineco Obstetricia; hecho que sido corroborado por la propia impugnante en su escrito de descargos, así como en su recurso de apelación al señalar que al haber tomado conocimiento de la convocatoria para una de las citadas plazas, en su desesperación por obtener un puesto de trabajo y cubrir las necesidades económicas de su hogar, recurrió a una persona quien le hizo entrega del título; mostrando arrepentida de su conducta precisando que actuó bajo un estado de necesidad.
63. En ese orden de ideas, cabe precisar que el principio de probidad, regulado en el numeral 2 del artículo 6° de la Ley N° 27815, debe ser entendido como el hecho de desempeñarse con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal. Por otro lado, el principio de idoneidad, previsto en el numeral 4 de la citada ley, refiere a aquella aptitud técnica, legal y moral, la cual es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.
64. Asimismo, el principio de veracidad, regulado en el numeral 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, se sustenta en el actuar del servidor con autenticidad en las



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos.

65. Por su parte, el numeral 2 del artículo 7º de la Ley Nº 27815 prevé el deber de transparencia el cual alude al deber de todo servidor público de ejecutar los actos del servicio de manera transparente, lo que implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. Asimismo, la citada norma señala que el servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.
66. Al respecto, el actuar de la impugnante denota falta de probidad en el desempeño de funciones, ya que su comportamiento ha demostrado falta de rectitud en el cargo, al presentar documentación que no se ajustaba a la verdad, respecto a su grado académico. Ello, dista de la calidad que debía mostrar la impugnante ante la situación descrita, lo cual contraviene el principio referido así como el de idoneidad y veracidad, los cuales debió observar en el desempeño de sus funciones.
67. De igual forma, tampoco actuó con transparencia, al no haber brindado información fidedigna, al consentir un grado académico que no le correspondía; y más aún, haber permanecido ejerciendo funciones pese a tener conocimiento de la situación antes descrita.
68. Por lo tanto, era deber de la impugnante actuar de acuerdo a los principios y deberes éticos normados, toda vez que tenía conocimiento de los mismos al ser una servidora público. En efecto, esta Sala es enfática en indicar que es obligación de todo trabajador actuar conforme a los deberes u obligaciones establecidos en algún dispositivo legal, reglamento, u otra disposición dispuesta a nivel interno de cada entidad. En el presente caso, en mérito a lo establecido en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º y en numeral 2 del artículo 7º de la Ley Nº 27815.
69. Ahora bien, la impugnante ha alegado que actuó bajo un estado de necesidad, toda vez que le urgía obtener un puesto de trabajo para mantener a su menor hija. Asimismo, ésta ha señalado que no cuenta con sanciones previas, por lo que el hecho de que se le imponga la sanción de destitución le afecta directamente a su menor hija.
70. Al respecto, esta Sala considera que tales argumentos no justifican el actuar de la impugnante, toda vez que existen distintos mecanismos de acceso a la función pública a los cuales puede recurrir todo aquel que busque acceder a un puesto en el sector público, debiendo precisarse que la conducta infractora de la impugnante reviste de tal gravedad teniendo en consideración que la labor enfermería implica



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”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad.

71. De otro lado, la impugnante ha argumentado que se ha efectuado una tipificación indebida, toda vez que, cuando presentó la copia del título, aún no tenía una relación laboral con la Entidad, por lo que no le resulta aplicable la Ley N° 27815. No obstante, conforme a lo señalado en los numerales 56 y 57 de la presente resolución, la conducta infractora atribuida a la impugnante es de carácter continuado; por lo que le resultan aplicables la citada ley y las reglas procedimentales de la Ley N° 30057 y su Reglamento General.
72. En conclusión, y conforme a lo expuesto en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de las infracciones imputadas a la impugnante. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta.
73. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MAYRA BENITA QUISPE CARRION contra la Resolución Directoral N° 210-2018-DG-HONADOMANI-SB, del 14 de septiembre de 2018, emitida por la Dirección General del HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora MAYRA BENITA QUISPE CARRION y al HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ.



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”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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 (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



.....
RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL



.....
LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



.....
OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L16/P2

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.