



Resolución Directoral

VISTO:

El Informe N° D000005-2021-MIDIS-PNPAIS-URRHH.OI de fecha de 17 de febrero de 2021, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional PAÍS, en condición de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, quien se desempeñaba como Gestora Institucional en el Tambo Ichucahua de la UT Puno, y los demás actuados en el expediente N° 93-2018; y

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS, de fecha 06 de setiembre de 2017, se modificó el Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, que constituyó el Programa Nacional Tambos disponiendo que, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, el Programa Nacional Tambos se entenderá referido a la nueva denominación Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS y mediante Resolución de Secretaría General N° 031-2017-MIDIS/SG de fecha 13 de setiembre de 2017, se resuelve en el artículo 1°, definir como Entidad Tipo B del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humano, al Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS";

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto supremo N° 040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigentes a partir del 14 de setiembre de 2014. Se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE se formalizó la aprobación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la misma que fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que dispone en el numeral 6.3 del punto 6 que *"Los procedimientos administrativos disciplinarios – PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento"*;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, la señora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** postuló al Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS, que corresponde a la convocatoria para la contratación administrativa de servicios de un (01) Gestor Institucional para articular, promover y facilitar los servicios y actividades, en materias sociales y productivas que brinda el Estado y las entidades privadas a implementar en el ámbito de influencias a través de las plataformas fijas y/o móviles, en el marco de la gestión del Programa Nacional PAIS, a fin de ser desarrolladas en la U.T. PUNO – Tambo Ichucahua;

Que, la citada persona al haber superado la evaluación curricular (*para lo cual previamente se registró en el Registro del Postulante en el portal institucional del Programa Nacional PAIS*) y la entrevista personal, resultó ganadora, en donde a fin de acreditar el **Perfil del Puesto**, en lo relacionado a la *“Experiencia general de dos (02) años de experiencia general en el sector público y/o privado”*, entre otros documentos, presentó ante el PNPAIS la **“Constancia de Trabajo”** donde se acreditó que ha realizado las labores de **“SUPERVISOR SOCIAL”** durante el periodo del 05 de enero al 31 de diciembre del 2015, constancia que se encuentra suscrita por el Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, el señor Ernesto Huaynillo Quispe;

Que, el Programa Nacional PAÍS y la señora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** suscribieron el Contrato Administrativo de Servicios N° 039-2018-PAIS/URRHH, con fecha 23 de mayo de 2018, cuya vigencia fue del 01 de junio hasta el 31 de agosto de 2018, plazo que fue prorrogado mediante adendas hasta el 31 de enero de 2019; en ese sentido, a la fecha del presente informe la administrada tiene la condición de ex servidora;

Que, en mérito al Principio de Control Posterior y el artículo 34°, Fiscalización Posterior, establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, a través del Oficio N° 291-2018-MIDIS-PNPAIS-URRHH de fecha 23 de julio de 2018, la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional PAÍS, le comunicó a la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, que la señora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** se presentó al Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS, en el cargo de Gestor Institucional-U.T. Puno – Melgar – Orurillo –Ichucahua, donde resultó ganadora, habiendo presentado como parte de su experiencia general la **“Constancia de Trabajo”** suscrita por el Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, el señor Ernesto Huaynillo Quispe; donde se señala que laboró en calidad de **“SUPERVISOR SOCIAL”** desde el 05 de enero al 31 de diciembre del 2015; en tal sentido, le solicito confirmar la veracidad de los datos contenidos en la referida Constancia;

Que, en respuesta a lo solicitado, el Jefe de la UT Puno, hace de conocimiento el Informe N°175-2018/RR.HH./MDO-MELGAR- PUNO de fecha 27 de noviembre de 2018, donde el Técnico de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Orurillo - Melgar, Julio Lope Cayllahua, comunicó que *“la señorita Guisela Irene Mamani Ccasllasaca, realizó sus prácticas profesionales en la municipalidad distrital de Orurillo, Melgar – Puno, en la Sub Gerencia de Infraestructura de desarrollo urbano rural. En la (unidad formuladora) a partir del 19 de enero del año 2015 al 30 de abril del año 2015. Para lo cual adjuntó una (01) copia del certificado expedido a petición de ella que corresponde al año 2015 que son los únicos meses que realizó sus prácticas en [nuestra] entidad Municipal.”*;

Que, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos del PNPAIS, el 21 de enero de 2019 por intermedio de la Hoja de Trámite N° 1004-2019 remitió todos los actuados a la Secretaria

Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para las acciones de su competencia; y en base a los antecedentes recepcionados se organizó el **Exp. N° 093-2018**, procediéndose a documentar la actividad probatoria, a fin de proponerse la fundamentación en el marco de lo dispuesto por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, con Informe N° 094-2019-MIDIS/PNPAIS-URRHH/STPAD, de fecha 08 de noviembre de 2019, la Secretaría Técnica, emite el Informe de Precalificación, recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, siendo que a través de la Carta N° 32-2019-MIDIS-PNPAIS-URHOI, notificada con fecha 18 de noviembre de 2019, acogiendo la recomendación de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la citada servidora por la presunta comisión de falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, habiéndole otorgado el plazo de cinco (05) días para la presentación de su respectivo descargo ante el Órgano Instructor, y hecho de conocimiento de los derechos y obligaciones que tiene durante la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario, lo cual no lo presentó en el plazo otorgado;

Que, con fecha 15 de enero de 2020, la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** presenta escrito adjuntando copia de la Constancia de Trabajo, con sello de fedatario de la Municipalidad Distrital de Orurillo de fecha 07 de enero de 2020;

Que, la Unidad de Recursos Humanos como Órgano Instructor ha emitido el Informe N° 05-2021-MIDIS-PNPAIS-URHOI, donde este Despacho en calidad de órgano sancionador, mediante la Carta N° 006--2021-MIDIS-PNPAIS-DEOS de fecha 18 de febrero de 2021, realizó las notificaciones en el domicilio consignado en el legajo de la servidora conforme las actas que se elaboraron al realizarse las diligencias de notificaciones, a fin que solicite realizar informe oral de forma escrita considerando la emergencia sanitaria, para tal caso, es necesario precisar lo señalado en el Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 10 de febrero de 2017, que establece lo siguiente:

“De lo señalado por el Tribunal Constitucional el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos. En ese sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador”.

NORMA LEGAL APLICABLE

Que, por la fecha de la presunta comisión del hecho infractor (03 de junio de 2019 fecha en la que inició su vínculo laboral, a la fecha), en el presente caso, se ha aplicado al procesado la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, como norma sustantiva y procedimental, ello de conformidad a lo previsto en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que señala textualmente lo siguiente: *“Los PAD instaurados*

desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario en la Ley N° 30057 y su Reglamento”;

FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, NORMA JURÍDICA VULNERADA

Que, la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, habría incurrido en la comisión de la falta tipificada en el numeral q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala **q) Las demás que señale la ley**, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública”, esto es, por haber transgredido los Principios de Probidad y Veracidad establecidos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la precitada Ley, al haberse determinado que Con fecha 01 de junio de 2018, empezó a laborar como Gestora Institucional en el Tambo Ichucahua de la UT Puno, fecha desde la cual tenía conocimiento como servidora, que había presentado y declarado a la entidad en el Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS, haber desempeñado el cargo de Supervisor Social del Proyecto de Agua y Saneamiento de las comunidades de Chilliutira e Ichucahua en la Municipalidad Distrital de Orurillo desde 05 de enero hasta el 31 de diciembre de 2015, situación que no es real, conforme la información remitida por el Señor Julio Lope Cayllahua, Técnico de la Unidad de Recursos Humanos Municipalidad Distrital de Orurillo - Melgar mediante Informe N° 175-2018/RRHH/MDO-MELGAR-PUNO, del 27 de noviembre del 2018, donde se señaló entre otros aspectos, lo siguiente:

“(…) Guisela Irene Mamani Ccallasaca

Estudiante egresada de la Universidad Nacional del Altiplano de la carrera profesional de sociología quien realizo sus prácticas profesionales en la Municipalidad distrital de Orurillo, Melgar – Puno, en la sub gerencia de infraestructura de desarrollo urbano rural. En la (unidad formuladora) a partir del 19 de enero del año 2015 al 30 de abril del año 2015. Para lo cual adjunto 01 una copia del certificado expedido a petición de ella que corresponde al año 2015 que son los únicos meses que realizo sus prácticas en nuestra municipalidad”.

Que, en tal sentido, se señaló haber vulnerado e incumplido la siguiente normativa:

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 6°. - Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: “(…)

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

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

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

Que, con relación a los procedimientos administrativos disciplinarios, es preciso señalar que la responsabilidad de los servidores debe estar debidamente acreditada mediante pruebas idóneas que generen plena convicción al empleador, puesto que de lo contrario se estaría presumiendo la culpabilidad del servidor, cuando lo que se presume es su inocencia;

Que, en tal sentido, previo al análisis y determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, resulta pertinente evaluar los elementos probatorios que obran en el expediente, así como desarrollar los fundamentos que sustentan la comisión de la falta imputada, a fin de establecer si corresponde o no la imposición de la sanción recomendada al procesado;

Que, visto el Informe N° 05-2021-MIDIS-PNPAIS-URHOI, por el cual, el órgano instructor (Jefe de la Unidad de Recursos Humanos) ha establecido estar acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** por los cargos imputados mediante Carta N° 32-2019/MIDIS-PNPAIS-URHOI, recomendando se le imponga la sanción de destitución;

Que, de la revisión de los actuados se advierte que, la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** fue contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, mediante la suscripción del Contrato CAS N° 039-2018-PAIS/URRHH con fecha 23 de mayo de 2018, empezando a laborar como Gestor Institucional en la Unidad Territorial Puno, Provincia de Melgar, Distrito de Orurillo, Tambo Ichucagua desde el 01 de junio de 2018, fecha desde la cual tenía conocimiento como servidora, que había presentado a la entidad una “Constancia de Trabajo” expedida por el Señor Ernesto Huaynillo Quispe, Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo- Melgar; realizando labores de Supervisor Social del proyecto de agua y saneamiento en las comunidades de Chilliutira e Ichucagua, en los meses de 05 de enero a 31 de diciembre del 2015” carente de validez;

Que, la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional PAÍS, comunicó a la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, que la señora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** se presentó al Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS, en el cargo de Gestor Institucional-U.T. Puno – Melgar – Orurillo –Ichucahua, donde resultó ganadora, habiendo presentado como parte de su experiencia general la “Constancia de Trabajo” suscrita por el Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, en respuesta a lo solicitado, la citada Municipalidad el Informe N°175-2018/RR.HH./MDO-MELGAR- PUNO de fecha 27 de noviembre de 2018, donde el Técnico de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Orurillo - Melgar, Julio Lope Cayllahua, comunicó que *“la señorita Guisela Irene Mamani Ccasllasaca, realizó sus prácticas profesionales en la municipalidad distrital de Orurillo, Melgar – Puno, en la Sub Gerencia de Infraestructura de desarrollo urbano rural. En la (unidad formuladora) a partir del 19 de enero del año 2015 al 30 de abril del año 2015. Para lo cual adjuntó una (01) copia del certificado expedido a petición de ella que corresponde al año 2015 que son los únicos meses que realizó sus prácticas en [nuestra] entidad Municipal.”*

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

Que, la conducta imputada a la citada servidora, constituye una infracción a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al haberse transgredido los Principios de la Función Pública de Probidad y Veracidad, por los cuales, todo servidor público debe actuar con rectitud y honradez, procurando el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal; así como 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; fundamentos por los cuales se le inició Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), en el marco de las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, se le imputó a la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** que fue contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, mediante la suscripción del Contrato CAS N° 039-2018-PAIS/URRHH suscrita con fecha 23 de mayo de 2018, que desde que empezó a laborar como Gestora Institucional en la Unidad Territorial Puno, Provincia de Melgar, Distrito de Orurillo, Tambo Ichucahua desde el 01 de junio de 2018, tenía

conocimiento como servidora, que había presentado a la entidad una “Constancia de Trabajo” expedida por el Señor Ernesto Huaynillo Quispe, Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo- Melgar; realizando labores de Supervisor Social del proyecto de agua y saneamiento en las comunidades de Chillutira e Ichucahua, en los meses de 05 de enero a 31 de diciembre del 2015, carente de validez;

Que, se encuentra acreditada la conducta de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, que, responde al quebrantamiento de la buena fe laboral, en la medida que, desde que empezó a laborar como Gestora Institucional en la Unidad Territorial Puno, Provincia de Melgar, Distrito de Orurillo, Tambo Ichucahua en el Programa Nacional PAIS, ostentaba y ejercía un cargo a sabiendas que existía una información falsa que estaba consignada en su legajo personal y Formato de Hoja de Vida, que la misma le permitió cumplir con el requisito de contar con el Perfil de Puesto del Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS¹, referente a la “experiencia general y específica” requerida para el puesto, conforme los resultados de la evaluación curricular del mencionado Proceso CAS; y que la información que proporcionó no era veraz y exacta; en ese sentido, la conducta señalada, constituye una infracción a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al haberse transgredido los Principios de la Función Pública de **Probidad y Veracidad**, por los cuales, todo servidor público debe actuar con rectitud y honradez, procurando el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal; así como se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos;

Que, en virtud al **Principio de Probidad**, previsto en el numeral 2) del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, todo servidor público tiene la obligación de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta de la servidora presuntamente transgredió tal principio, en razón que tenía conocimiento como tal, que había presentado una “Constancia de Trabajo suscrita por el señor Ernesto Huaynillo Quispe – Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, donde se consignó que realizó labores de Supervisor Social; información que no se ajusta con la realidad; asimismo, su conducta no se agotó en tal hecho, sino que empezó a ejercer sus funciones como Gestor Institucional en la Unidad Territorial Puno, provincia de Melgar, distrito de Orurillo, tambo Ichucahua en el Programa Nacional PAIS, a sabiendas que existía una información no fidedigna que estaba consignada en su legajo personal, por lo cual ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal; por tales hechos ha denotado una conducta contraria a la honradez y honestidad, requisito exigido en el mencionado principio;

¹ “En el cual, se señalaba textualmente lo siguiente: **A. Experiencia: Experiencia general, dos (02) años de experiencia general en el sector público o privado**”.

Que, respecto al **Principio de Veracidad**, estipulado en el numeral 5) del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que en su calidad de servidora público, tenía conocimiento que en su legajo personal obraba información que no era verídica, la cual se detectó por la información remitida mediante Informe N°175-2018/RR.HH/MDO-MELGAR-PUNO del 27 de noviembre del 2018, donde se informa “...la señorita **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** estudiante egresada de la Universidad Nacional del Altiplano de la carrera profesional de sociología quien realizó prácticas profesionales en la Municipalidad distrital de Orurillo, Melgar – Puno, en la sub gerencia de infraestructura de desarrollo urbano rural. A partir del 19 de enero al 30 de abril de 2015...siendo los únicos meses que realizo sus prácticas”; en ese sentido, como servidora se puede afirmar que no actuó con veracidad;

Que, cabe precisar que una declaración falsa o inexacta, se debe entender como aquella que no se ajusta a la realidad de los hechos, infringiéndose el deber de veracidad. Por tanto, se trata de documentos y/o declaraciones que son inválidos, por lo tanto, no cumplen su finalidad;

Que, la transgresión de los principios señalados, reviste de gravedad al afectar los intereses generales del Estado, al consignar información falsa para acceder a un puesto de trabajo, que afecta la transparencia, credibilidad y confianza de los procesos de selección, por cuanto se tiene una premeditación en su actuar en el registro de la información y la subsecuente conducta ya como servidora de empezar a laborar con conocimiento que presentó información falsa;

Que, es oportuno recalcar, que si bien el mérito del Principio de la Carga de la Prueba, es al pretensor, entiéndase quien pretende el conocimiento de un hecho invocado, al que le corresponde probar, y, en el presente caso, la Administración Pública es quien debe comprobar los hechos que se imputa al procesado, dándole certeza para poder luego pronunciarse mediante acto administrativo debidamente motivado, conforme lo establece el numeral 173.1 del artículo 173º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS²; el servidor a través de su descargo puede contradecir con documentos idóneos lo imputado por la administración, conforme a lo actuado en el presente procedimiento no se ha presentado algún descargo. Por lo que, en el presente caso no existen medios de pruebas

² “173.1 La carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio establecido en la presente Ley”.

que desvirtúen los hechos que han sido materia de investigación, más aún en el presente caso se cuenta con la información remitida por la Municipalidad Distrital de Orurillo- Melgar;

Que, corresponde indicar que, a la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, se le imputó que desde que empezó a laborar como Gestor Institucional, ostentaba y ejercía un cargo a sabiendas que existía una información falsa que estaba consignada en su legajo personal;

Sobre el particular, resulta pertinente citar lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante el numeral 2.6 del Informe Técnico N° 349-2018-SERVIR/GPGSC:

“2.6 Es así que en el escenario de un proceso de convocatoria o concurso público de méritos en el cual el postulante, no tiene la condición de servidor, y cuya presentación de documentación falsa o fraudulenta se realiza antes de entablar vínculo con la entidad, no correspondería determinar responsabilidad disciplinaria, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda.

Sin embargo, se debe tomar en cuenta que en caso las entidades públicas imputen al presunto infractor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato). En ese contexto se debe entender que el presunto infractor ya tenía la condición de servidor civil; por lo que se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y sus normas de desarrollo”.

Que, al obrar en el expediente suficientes elementos probatorios que causan convicción respecto de la responsabilidad administrativa de carácter disciplinario de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, al haber transgredido con su actuar los principios de probidad y veracidad, establecidos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, vulneraciones normativas que se consideran falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, corresponde que se le imponga la respectiva sanción;

Que, en atención al **Principio de Tipicidad** descrito en el numeral 4 del artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, el incumplimiento de obligaciones o funciones no constituye per se una infracción pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento sancionador, sino que

dicho incumplimiento será considerado una infracción de carácter disciplinario (o falta) en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores;

Que, es pertinente considerar que, en los procedimientos administrativos disciplinarios, como concita el presente análisis, la responsabilidad de los servidores debe estar debidamente acreditada mediante pruebas idóneas que generen plena convicción al empleador, puesto que de lo contrario se estaría presumiendo la culpabilidad del servidor, cuando lo que se presume es su inocencia;

Que, la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, con fecha 15 de enero de 2020, presenta un escrito adjuntando copia de la Constancia de Trabajo, con sello de fedatario de la Municipalidad Distrital de Orurillo de fecha 07 de enero de 2020, al respecto cabe señalar, que la labor de un fedatario tiene como labor personalísima, comprobar y autenticar, previo cotejo entre el original que exhibe el administrado y la copia presentada, la fidelidad del contenido de esta última para su empleo en los procedimientos de la entidad, es decir por la función que desarrolla no es competente para afirmar que el contenido del documento es fidedigno, porque no realiza esta verificación, en todo caso, la citada servidora, ha tenido la potestad de presentar documentos adicionales llámese boletas de pago, conformidad de servicio, u otro documento similar por la que se acredite que ha realizado una labor por una contraprestación económica en la Municipalidad Distrital de Orurillo;

Que, no habiendo desvirtuado los cargos imputados mediante Carta N° 32-2019-MIDIS-PNPAIS-URHOI, obrando en el expediente suficientes medios de pruebas que causan convicción respecto de la responsabilidad administrativa de carácter disciplinario de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, por los cargos atribuidos en su contra, quedan subsistentes los mismos;

Que, atendiendo a los hechos previamente descritos, es pertinente señalar que tanto en el Formato de Hoja de Vida del Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS, así como en la Ficha de Datos Personales, que presentó y llenó datos al resultar ganador la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, se encuentra señalado que declara que la información proporcionada es veraz y exacto y, en caso necesario autorizo su verificación” y *“DECLARACIÓN JURADA: Confirmando la exactitud y la veracidad de las declaraciones antes expresadas que nada he ocultado, omitido o simulado, siendo el único responsable de la información remitida y autorizo a que sean investigados para los fines que el Programa convenga;*

Que, la conducta de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, responde al quebrantamiento de la buena fe laboral, en la medida que, desde que desde que empezó a laborar como Gestora Institucional en la Unidad Territorial Puno, Provincia de Melgar, Distrito de Orurillo, Tambo Ichucahua en el Programa Nacional PAIS, ostentaba y ejercía un cargo a sabiendas que existía una información falsa que estaba consignada en su legajo personal y Formato de Hoja de Vida, que la misma le permitió cumplir con el requisito de contar con el Perfil de Puesto del Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS³, referente a la “experiencia general y específica” requerida para el puesto, conforme los resultados de la evaluación curricular del mencionado Proceso CAS; y que la información que proporcionó no era veraz y exacta; en ese sentido, la conducta señalada, constituye una infracción a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al haberse transgredido los Principios de la Función Pública de **Probidad y Veracidad**;

Que, la conducta desplegada por la citada servidora, conllevó que incurra en vulneración de los Principios de la Función Pública de Probidad y Veracidad, por los cuales, todo servidor público debe actuar con rectitud y honradez, procurando el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal; así como 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; subsumiéndose de este modo las imputaciones realizadas en su contra en la falta disciplinaria regulada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que textualmente señala: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal (...), previo proceso administrativo disciplinario: (...) Las demás que señale la ley, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que prescribe: “La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las Prohibiciones señaladas en el Capítulo II, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción;

Que, la transgresión de los principios señalados, reviste de gravedad al afectar los intereses generales del Estado, al consignar información falsa para acceder a un puesto de trabajo, que afecta la transparencia, credibilidad y confianza de los procesos de selección, por cuanto se tiene una premeditación en su actuar en el registro de la información y la subsecuente conducta ya como servidora de empezar a laborar con conocimiento que presentó información falsa;

Que, es oportuno recalcar, que si bien el mérito del Principio de la Carga de la Prueba, es al pretensor, entiéndase quien pretende el conocimiento de un hecho invocado, al que le

³ “En el cual, se señalaba textualmente lo siguiente: **A. Experiencia: Experiencia general, dos (02) años de experiencia general en el sector público o privado**”.

corresponde probar, y, en el presente caso, la Administración Pública es quien debe comprobar los hechos que se imputa al procesado, dándole certeza para poder luego pronunciarse mediante acto administrativo debidamente motivado, conforme lo establece el numeral 173.1 del artículo 173° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS⁴; el servidor a través de su descargo puede contradecir con documentos idóneos lo imputado por la administración, conforme a lo actuado en el presente procedimiento no se ha presentado algún descargo. Por lo que, en el presente caso no existen medios de pruebas que desvirtúen los hechos que han sido materia de investigación, más aún en el presente caso se cuenta con la información remitida con Informe N° 175-2018/RRHH/MDO-MELGAR-PUNO, del 27 de noviembre del 2018;

Que, por ello, a la luz de los hechos antes señalados, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, resulta evidente que la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** al tener conocimiento, sobre la consignación de información falsa al momento de su postulación en el Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS y en la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 039-2018-PAIS/URRHH y declaración en el “Formato de Hoja de Vida” del citado Proceso CAS, ha transgredido los Principios éticos de Probidad y Veracidad establecidos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que deben primar en el aparato Estatal, puesto que, al haber mantenido en error a la entidad, no obstante tener conocimiento que la Constancia de Trabajo donde se indica que ha realizado las labores de “SUPERVISOR SOCIAL” durante el periodo del 05 de enero al 31 de diciembre del 2015, constancia que se encuentra suscrita por el Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar , el señor Ernesto Huaynillo Quispe, tenía información no veraz, no habiendo de este modo, actuado con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, siendo que su conducta es reprochable y le sirvió para acceder al puesto que ostentó, por lo tanto **han quedado subsistentes los cargos que le fueron imputados mediante Carta N° 32-2019-MIDIS-PNPAIS-URHOI**;

Que, al obrar en el expediente suficientes elementos probatorios que causan convicción respecto de la responsabilidad administrativa de carácter disciplinario de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, al haber transgredido con su actuar los principios de probidad y veracidad, establecidos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, vulneraciones normativas que se consideran falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, corresponde que se le imponga la respectiva sanción;

⁴ “173.1 La carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio establecido en la presente Ley”.

RESPONSABILIDAD RESPECTO A LA FALTA COMETIDA

Que, luego de la evaluación de los antecedentes y documentos que obran, que además han sido emitidos por la Municipalidad Distrital de Orurillo, siendo ello el Informe N°175-2018/RR.HH./MDO-MELGAR- PUNO de fecha 27 de noviembre de 2018, donde el Técnico de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Orurillo - Melgar, Julio Lope Cayllhua, comunicó que *“la señorita Guisela Irene Mamani Ccallasaca, realizó sus prácticas profesionales en la municipalidad distrital de Orurillo, Melgar – Puno, en la Sub Gerencia de Infraestructura de desarrollo urbano rural. En la (unidad formuladora) a partir del 19 de enero del año 2015 al 30 de abril del año 2015. Para lo cual adjuntó una (01) copia del certificado expedido a petición de ella que corresponde al año 2015 que son los únicos meses que realizo sus prácticas en [nuestra] entidad Municipal.”*, así como el Informe N° 05-2021-MIDIS-PNPAIS-URRHHOI de fecha de 17 de febrero de 2021, emitido por el órgano instructor, se ha llegado a determinar y probar fehacientemente la comisión de la falta imputada, al establecerse que con su accionar transgredió los principios de Probidad y Veracidad enumerados en el artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que su conducta al transgredir las normas señaladas, constituye una falta disciplinaria pasible de ser sancionada, ello en razón, que tenía conocimiento como servidora, que había presentado y declarado a la entidad en el Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS, haber desempeñado el cargo de Supervisor Social del Proyecto de Agua y Saneamiento de las comunidades de Chillutira e Ichucagua en la Municipalidad Distrital de Orurillo desde 05 de enero hasta el 31 de diciembre de 2015, situación que no es real, entonces ostentaba y ejercía un cargo a sabiendas que existía una información falsa que estaba consignada en su legajo personal;

Que, un documento falso es aquel, puede tratarse de un documento válidamente expedido, pero que ha sido adulterado en su contenido, o se ha consignado información incongruente a la realidad. Por su parte, respecto a una declaración falsa o inexacta, se entiende como aquella que no se ajusta a la realidad de los hechos, infringiéndose el deber de veracidad. Por tanto, se tratan de documentos y/o declaraciones que son inválidos, no cumplen su finalidad, y darían lugar a responsabilidades administrativas en cuanto corresponda, como viene hacer la información contenida en la copia de la “Constancia de Trabajo” suscrita por el Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, el señor Ernesto Huaynillo Quispe;

Que, en ese sentido, se establece, que la conducta desplegada por la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, se encuadra cabalmente en el supuesto de hecho que describe el tipo administrativo imputado en el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario contenido en la Carta N° 32-2019-MIDIS-PNPAIS-URH.OI, comprobándose la comisión de la falta administrativa instruida, vale decir la señalada en el en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la

Función Pública, por la vulneración de los principios de probidad y veracidad, establecidos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, dentro del marco legal antes descrito y valorando cada uno de las instrumentales podemos afirmar, que la falta administrativa disciplinaria en que ha incurrido la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, **ha quedado subsistente**, conforme se ha desarrollado en los considerandos anteriores, habiéndose acreditado fehacientemente que en su condición de Gestor Institucional, ha cometido una falta administrativa que por la gravedad de la misma amerita la sanción correspondiente;

LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, para la aplicación de la sanción a imponer se debe ponderar los criterios exigidos en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, así como lo previsto en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en ese orden, en estricta observancia del principio de razonabilidad, el cual es uno de los Principios del Procedimiento Sancionador establecido en el numeral 3) del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la aplicación de sanciones debe ser proporcional al incumplimiento calificado como infracción, en concordancia a lo establecido en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, donde la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: *i) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; ii) El perjuicio económico causado; iii) La probabilidad de detección de la infracción; iv) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento; v) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocer la concurrencia de varias faltas; vi) Las circunstancias en que se comete la falta; vii) La concurrencia de varias faltas; viii) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas; ix) La reincidencia en la comisión de la falta; x) La continuidad en la comisión de la falta; xi) El beneficio ilícitamente obtenido y xii) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor, de ser el caso, que se debe tener en cuenta como criterios para efectos de la graduación de la sanción;*

Que, aunado a ello, el artículo 91º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece que: *“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro (...) La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)”*;

Que, la potestad sancionadora de la administración pública, se erige como el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento sancionador en general; sin embargo esta potestad sancionadora deberá ejercerse conforme a las garantías del debido procedimiento administrativo a fin de evitar cualquier acto de arbitrariedad;

Que, en ese sentido, para la imposición de la sanción, se ha considerado la magnitud de la falta incurrida por la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, así como los medios probatorios de cargo actuados en el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la citada servidora, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad, donde la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida:

i) La grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.- Reviste de considerable gravedad, toda vez, que la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** vulneró los **Principios de Probidad y Veracidad**, establecidos en la Ley N° 27815, los cuales deben regir en todos los actos de los servidores públicos, al tener conocimiento como servidor de haber consignado información falsa para acceder a un puesto de trabajo, corresponde precisar que el Tribunal del Servicio Civil, a través de las Resoluciones N° 01224-2013-SRVIR/TSC-Segunda Sala, N° 01256-2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala, N° 0334-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala y N° 0587-2017-SERVIR/TSC Segunda Sala, considera que, al presentarse información y documentación falsa ante la entidad, le causa a esta y al Estado un grave perjuicio al haber afectado la confianza y credibilidad como servidor público, causando irreparablemente el quebrantamiento de la buena fe laboral, por cuanto se tiene una premeditación en su actuar en el registro de la información y la subsecuente conducta ya que como servidora empezó a laborar con conocimiento que presentó información falsa.

Reviste de gravedad al afectar los intereses generales del Estado, al consignar información falsa para acceder a un puesto de trabajo, que afecta la transparencia, credibilidad y confianza de los procesos de selección, quebrantando la buena fe laboral, por cuanto se tiene una premeditación en su actuar en el registro de la información y la subsecuente conducta, en el extremo que la persona de **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, bajo el influjo de un documento falso laboró en el Programa Nacional PAIS desde el 01.06.2018 al 31.01.2019, en el puesto de Gestora Institucional en el Tambo Ichucahua de la UT Puno, a pesar de tener conocimiento que presentó y declaró información falsa en el Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS y al momento de suscribir el Contrato CAS N° 039-2018-PAIS-URRHH.

ii) El perjuicio económico causado. - No ha sido posible cuantificar dentro de la etapa instructiva el perjuicio económico por la falta incurrida por la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**.

iii) La probabilidad de detección de la infracción. - El Programa no tuvo la probabilidad de detectar la presunta infracción incurrida por la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, hasta que se tuvo respuesta de la Fiscalización Posterior, establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, a través del Informe N°175-2018/RR.HH./MDO-MELGAR- PUNO de fecha 27 de noviembre de 2018.

iv) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.- La servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, al resultar ganador en el Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS en el cargo de Gestora Institucional en el Tambo Ichucahua de la UT Puno, desde la vigencia del Contrato Administrativo de Servicios N° 039-2018-PAIS/URRHH (01.06.2018), mantuvo oculto el hecho de haber presentado un documento cuyo contenido sería falso; y la entidad a través de un proceso de fiscalización posterior tomó conocimiento y detectó tal circunstancia por la información que fue remitida mediante Informe N°175-2018/RR.HH./MDO-MELGAR- PUNO de fecha 27 de noviembre de 2018, el Técnico de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Orurillo - Melgar.

v) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.- La servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** laboró como Gestora Institucional en el Tambo Ichucahua de la UT Puno, para lo cual se requiere idoneidad académica y profesional para el cargo, por lo que, tenía la plena capacidad de la ilegalidad de su accionar, además tenía la plena capacidad de conocer sobre la documentación que presentó y que obraba en su legajo.

vi) Las circunstancias en que se comete la falta. - Al suscribir el Contrato CAS N° 0039-2018-PAIS-URRHH, adquiere la calidad de servidor bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, a partir del cual transgrede los principios de probidad y veracidad establecidos en la Ley N° 27815, por cuanto tenía conocimiento que había declarado y presentado en el Proceso CAS N° 102-2018- MIDIS-PNPAIS información falsa sobre su capacitación académica.

En ese sentido, sorprendió a la administración pública pretendiendo acreditar la capacitación obtenida con un documento carente de veracidad y autenticidad, demostrando con ello una conducta carente de ética, rectitud, honradez y honestidad frente a su empleador, generando tras ello la vulneración del Principio de Probidad y Principio de Veracidad de la Ley N° 27815.

vii) La concurrencia de varias faltas.- Se ha determinado que la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** no ha incurrido en la concurrencia de varias faltas, solo ha incurrido la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que textualmente señala: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo disciplinario: **q) Las demás que señale la ley**”, concordante con lo previsto en el **numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**, que prescribe: “La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las Prohibiciones señaladas en el Capítulo II, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción

viii) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta. - No se ha determinado la participación de otros servidores en la comisión de la falta.

ix) La reincidencia en la comisión de la falta. - No se ha determinado la reincidencia en la comisión de la falta por parte de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**.

x) La continuidad en la comisión de la falta. - La servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** incurrió en falta por comisión de carácter continuado desde el 01.06.2018, fecha en que empezó a desempeñarse como Gestora Institucional en el Tambo Ichucahua de la UT Puno.

xi) El beneficio ilícitamente obtenido. - La servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, al resultar ganador en el Proceso CAS N° 102-2018-MIDISPMPAIS, que corresponde a la convocatoria para la contratación administrativa de servicios de un (01) Gestor Institucional-U.T. Puno – Melgar – Orurillo –Ichucahua, desde la vigencia del Contrato Administrativo de Servicios N° 039-2018-PAIS/URRHH (01.06.2018), accedió y se mantuvo de manera ilícita en dicho cargo. Es decir, el hecho de ocultar y no comunicar sobre la información veraz, le benefició al citado servidor, por cuanto mantuvo un contrato laboral en forma incorrecta y deshonesto en agravio de la institución.

xii) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.- Se evidencia intencionalidad en la conducta de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI**, toda vez, que teniendo conocimiento de los requisitos para acceder al puesto de Gestora Institucional en la localidad U.T. PUNO, ubicado en la Provincia Melgar, Distrito de Orurillo, Tambo Ichucahua establecido en el Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNP AIS, con el fin de dar la apariencia del cumplimiento de los requisitos establecidos, presentó copia del “Certificado de Trabajo” suscrita por el Sub Gerente de Gestión Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, el señor Ernesto Huaynillo Quispe; donde se señala que laboró en calidad de “SUPERVISOR SOCIAL” desde el 05 de enero al 31 de diciembre del 2015, que tiene contenido falso, manteniendo en error la Administración Pública durante el vínculo laboral que mantuvo con el Programa Nacional PAIS, que se inició el 01.06.2018.

Que, en ese contexto, si bien del legajo personal de la servidora **GUISELA IRENE MAMANI**, no se evidencia que la mencionada servidora sea reincidente o reiterante en inconductas funcionales sancionables administrativamente, siendo la primera vez que se le sancionaría por alguna falta disciplinaria; sin embargo, en el presente caso, conforme a los criterios desarrollados bajo los alcances del principio de razonabilidad, la falta cometida **reviste gravedad** al presentar ante la administración pública información con datos falsos y que como servidor tenía conocimiento de este hecho; y que dicha conducta infractora no solo se circunscribe a una responsabilidad administrativa, puesto que, la administración no debe permitir que los servidores transgredan principios relacionados a la probidad y veracidad, que son principios por los cuales se garantiza la idoneidad de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, mantener a un servidor en la administración pública de quien se tiene conocimiento ha presentado información falsa, vulneraría la razón por las cuales se requiere servidores que realicen una adecuada gestión del Estado, más aun cuando estos realizan gestiones de índole documental, en donde debe primar la veracidad de los mismos, es decir el servidor ya no cuenta con las aptitudes éticas por las cuales fue contratado;

Que, de otro lado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, no se advierte supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, siendo procedente la aplicación de la sanción propuesta a imponer, asimismo, la conducta imputada subsiste, conforme los argumentos esgrimidos en la presente resolución;

Que, por las consideraciones señaladas, al verificarse que no concurre alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad y por la gravedad de la falta cometida amerita que al servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA** se le aplique la sanción de **DESTITUCIÓN**, regulada en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y en el artículo 102° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al existir una adecuada proporción entre su actuar y la falta cometida, por cuanto la conducta imputada a la citada servidora es de tener conocimiento de haber presentado y declarado a la entidad en el Proceso CAS N° 102-2018-MIDIS-PNPAIS, a fin de acreditar el **Perfil del Puesto**, en lo relacionado a la *“Experiencia general de dos (02) años de experiencia general en el sector público y/o privado”*, entre otros documentos, la **“Constancia de Trabajo”** donde se acreditó que ha realizado las labores de **“SUPERVISOR SOCIAL”** durante el periodo del 05 de enero al 31 de diciembre del 2015, en la Municipalidad Distrital de Orurillo – Melgar, lo cual no es veraz, por la magnitud de la falta incurrida, éste Órgano Sancionador acoge la recomendación propuesta por el Órgano Instructor, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, correspondiéndole la imposición de la sanción de **destitución**, regulada en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y en el artículo 102° de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haberse encontrado responsabilidad administrativa disciplinaria por los cargos imputados mediante Carta N° 32-2019-MIDIS-PNPAIS-URH.OI;

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PLAZOS DE INTERPOSICIÓN Y AUTORIDAD QUE RESUELVE

Que, conforme a lo establecido en el artículo 117º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles;

Que, el Tribunal del Servicio Civil se encuentra a cargo de resolver en segunda instancia y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa;

Que, los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver;

Que, la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, por cuanto las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación;

Que, atención a los argumentos y normas antes expuestas, resulta pertinente la emisión de la presente resolución, con la finalidad de oficializar la decisión determinada por el órgano sancionador a cargo de formular el acto administrativo final, en razón a la gravedad de la falta administrativa disciplinaria infringida; y,

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 263-2017-MIDIS de fecha 27 de noviembre de 2017, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional PAÍS; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; y la 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 demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN a la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, quien se desempeña como Gestora Institucional-U.T. Puno – Melgar – Orurillo – Ichucahua, al haber transgredido con su actuar los Principios de Probidad y Veracidad, establecidos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, lo que constituye falta disciplinaria según lo dispuesto en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2.- Hacer de conocimiento a la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, que procede la interposición de recurso de reconsideración o recurso de apelación contra la presente Resolución, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, conforme a lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Artículo 3.- REMITIR la copia fedateada de la presente Resolución y el expediente que sirviera de sustento para su emisión, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional PAIS, para su archivo y custodia.

Artículo 4.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional PAIS, notificar la presente Resolución a la servidora **GUISELA IRENE MAMANI CCALLASACA**, de conformidad al régimen de notificaciones dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y haga de conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 5.- DISPONER que, una vez consentida la presente resolución, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional PAIS, comunicará a la Unidad de Recursos Humanos, a fin de que proceda a registrar la sanción conforme la norma de la materia.

Regístrese, comuníquese, notifíquese y/o publíquese.

CECILIA NATIVIDAD MEDINA CCOYLLO
DIRECTORA EJECUTIVA