



CUT: 61106-2022

## **RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 0056-2023-ANA-GG**

San Isidro, 06 de junio de 2023

### **VISTO:**

El Informe N° 0616-2023-ANA-OA-URH de fecha 23 de mayo de 2023, del Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional a del Agua, en su calidad de órgano instructor; el descargo del servidor realizado a través del escrito S/N de fecha 12 de julio de 2022 ; y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, mediante la Carta N° 0177-2022-ANA-OA-URH, de fecha 10 de junio de 2022, notificado a la procesada el 16 de junio de 2022, el Subgerente de Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional a del Agua, en su condición de órgano instructor, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Noelia Raquel Napa Estrada, en su condición de asistente de recepción de documentos de la unidad de Archivo y Trámite Documentario, por la comisión de la presunta falta administrativa disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido presuntamente lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6°, de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

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

Que, mediante el Oficio N° 055-2022-OA-URH, de fecha 19 de abril de 2022, el Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, solicitó a la Oficina de Administración de la SUNEDU, la verificación de la Constancia de Trabajo de la servidora Noelia Raquel Napa Estrada desempeñándose como Técnico Administrativo 1 - Técnico de Trámite Documentario, durante el periodo de 22 de mayo de 2017 al 13 de enero de 2020;

Que, a través del Oficio N° 0248-2022-SUNEDU-03-10, de fecha 04 de mayo de 2022, la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la SUNEDU, comunica que luego de la evaluación de la consulta y la **verificación de sus archivos, informa** que, la señora Noelia Raquel Napa Estrada, prestó servicios bajo la modalidad de Contrato administrativos de servicios - CAS, en la Oficina de la Unidad de Atención al Ciudadano y Tramite Documentario en el Cargo - Puesto de Técnico Administrativo 1 - Operador de Canal Telefónico desde el 22 de mayo de 2017 hasta el 24 de enero de 2020; precisando que la constancia de trabajo conforme al anexo al oficio N° 005-202-ANA-OA-URH, materia de verificación no se condice con la que obra en sus archivos;

Que, a través del Informe de Precalificación N° 086-2022-ANA-STECC, de fecha 31 de mayo de 2022, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomendó el inicio del PAD en contra de la servidora Noelia Raquel Napa Estrada, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, mediante Carta N° 0177-2022-ANA-OA-URH, de fecha 10 de junio de 2022, el Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, en su condición de órgano instructor del PAD, comunicó a la servidora Noelia Raquel Napa Estrada (en adelante, la procesada), el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) con la imputación de cargos, recomendando como sanción la destitución, siendo notificada el 16 de junio de 2022, conforme al cargo obrante en el expediente administrativo; y mediante escrito S/N de fecha 12 de julio de 2022, la servidora procesada formuló sus descargos respecto a la imputación de cargos;

### **Norma jurídicamente presuntamente vulnerada**

Que, respecto el accionar de la servidora Noelia Raquel Napa Estrada, en relación con los hechos reportados mediante el Memorando N° 0205-2022-ANA- OA-URH de fecha 05 de mayo de 2022, vulneraría presuntamente lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6°, de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética, los cuales establecen lo siguiente:

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.*

## **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. (...)*

### **La falta administrativa disciplinaria presuntamente cometida**

Que, los hechos expuestos respecto de la conducta de la servidora Noelia Raquel Napa Estrada, en su condición de asistente de recepción de documentos de la Unidad de Archivo y Trámite Documentario, configurarían la comisión de la presunta falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, configurándose así la comisión de la falta administrativa disciplinaria referida:

“(…)

#### **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 proceso administrativo:*

(…)

**q) Las demás que señale la Ley”.**

## **ANÁLISIS DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y FUNDAMENTACIÓN DEL PRONUNCIAMIENTO**

### **Sobre los argumentos contenidos en el descargo de la procesada**

Que, mediante escrito S/N de fecha 12 de julio de 2022, la servidora procesada formuló sus descargos respecto a la imputación de cargos formulados en su contra, manifestando que su conducta lo realizó debido a que su madre se encontraba delicada de salud, cuyos gastos eran asumidos por la procesada, además por la incertidumbre laboral debido a que se emitió una Ley que prohibió la contratación de locadores, ya que la procesada tenía la condición de locadora de servicios prestando servicios para la ANA y también porque debía costear sus estudios universitarios, razones que la llevaron asegurarse en lograr un contrato CAS.

Que, por otro lado, la procesada manifiesta que su actuar no puede soslayar una sanción, sin embargo, señala que la sanción pretendida aplicársele no resulta razonable, más aún si no se ha realizado un análisis de los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley N° 30057; así como no define o desarrolla qué quiere decir el término no condice que señala la SUNEDU (si realiza otras actuaciones), ni mucho menos amplía los términos falso e inexacto, haciendo solo una transcripción de lo señalado por el Tribunal de Servir; refiriendo además, que **reconoce la falta imputada**, arrepentida del actuar realizado, acogiendo a la causal atenuante establecida en el literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la 27444, señalando además que no se menoscabó ningún bien jurídico protegido por la ANA .

### **Sobre los medios de prueba**

Que, en principio, es necesario señalar que si bien a través del literal g) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se derogaron los artículos 4°, los Títulos 1, 11, 111 y IV del Decreto Supremo N° 033- 2005-PCM que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, referidos a las sanciones y procedimiento disciplinario del Código de Ética de la Función Pública, lo cierto es que los

principios, deberes y prohibiciones contenidos en los artículos 6º, 7º y 8º del Código de Ética de la Función Pública aún se encuentran vigentes y son de aplicación a todos los servidores públicos, independientemente de su régimen laboral (D.L. N° 276, 728 o 1057), por lo que aquellas conductas que supongan su trasgresión son pasibles de responsabilidad disciplinaria;

Que, de las pruebas de cargo, se debe tener en cuenta que la doctrina jurídica ha señalado que cualquier documento no puede constituir medio probatorio, sino solamente aquellas que sean pertinentes, idóneos, útiles y lícitos respecto al asunto controvertido; en consecuencia, los documentos aportados en la fase instructora del procedimiento administrativo disciplinario tienen que superar dicha exigencia;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General (aprobado mediante D.S N° 004-2019-JUS) establece en su artículo 175° que procede admitir como medios probatorios idóneos en un procedimiento administrativo: *“1) antecedentes y documentos; 2) informes y dictámenes de cualquier tipo; 3) conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos o recabar de los mismos declaraciones por escrito; 4) consultar documentos y actas; y, 5) practicar inspecciones oculares”*;

Que, en efecto, la prueba se constituye en un medio que proporciona convicción de la existencia de un hecho, desde un punto de vista objetivo sirve para acreditar un hecho desconocido y desde el punto de vista subjetivo sirve para generar convicción o certeza en la mente del operador jurídico, quien además debe examinar considerando las reglas valorativas de la sana crítica, máxima de la experiencia, reglas de la lógica y otros instrumentos valorativos, el valor y la fuerza probatoria que tiene cada instrumental aportada o compulsada. Sin la existencia o insuficiencia de las pruebas llamadas indiciarias, anticipadas o pre-constituidas, no sería posible imponer sanción alguna;

Que, es importante señalar que, a través de la actividad probatoria se decide cuáles actos ingresarán al procedimiento disciplinario, y cuáles serán los medios de prueba que acrediten los hechos, para ello se debe cumplir con lo señalado en el artículo 177° del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el cual establece que: ***“(…) Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa (...)”***, es decir, se admite cualquier medio probatorio, requiriendo que el acto probatorio propuesto sea pertinente, conducente y útil al procedimiento;

### **Sobre los hechos identificados producto de las investigaciones realizada.**

Que, todos los trabajadores públicos están al servicio de la Nación, de modo que, el servir al interés general y al bien común constituye el fin del ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad. Por ende, se exige que todo aquél que ingrese a prestar servicios a la administración pública se desempeñe de acuerdo con determinados principios, deberes y valores éticos, que garanticen el profesionalismo y permitan un servicio público eficiente. Resulta entonces requisito indispensable que quienes ostenten los cargos del servicio público, deben estar premunidos de determinados principios, deberes y valores éticos que sean la garantía de la eficiencia, eficacia y profesionalismo que propicie un real compromiso con el servicio público que se brinda, sin perjuicio de su capacidad técnica y profesional;

Que, en el presente caso, una vez instaurado el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora, en congruencia con lo previsto en el literal a) artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde al Órgano Instructor realizar la investigación correspondiente para determinar la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, para efectos de lo cual recopilará de todo el material probatorio que le permita formar convicción para emitir su pronunciamiento, ya sea recomendando la imposición de una sanción o la absolución y el archivo del PAD;

Que, de los documentos obrantes en el expediente administrativo se advierte que mediante el Oficio N° 055-2022-OA-URH, de fecha 19 de abril de 2022, el Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, solicitó a la Oficina de Administración de la SUNEDU, la verificación de la Constancia de Trabajo de la Sra. Noelia Raquel Napa Estrada desempeñándose como Técnico Administrativo 1 - **Técnico de Trámite Documentario**, durante el periodo de 22 de mayo de 2017 al 13 de enero de 2020, adjuntando copia de la referida Constancia de Trabajo, presentada por la servidora al proceso CAS;

Que, en atención a la verificación solicitada, mediante el Oficio N° 0248-2022-SUNEDU-03-10, de fecha 04 de mayo de 2022, la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la SUNEDU, comunica luego de la evaluación de la consulta y la verificación solicitada, adjuntando copia de la Constancia de Trabajo que obra en sus archivos, informó que la señora Noelia Raquel Napa Estrada, prestó servicios bajo la modalidad de Contrato administrativos de servicios - CAS, en la Oficina de la Unidad de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario en el Cargo - Puesto de Técnico Administrativo 1 - **Operador de Canal Telefónico** desde el 22 de mayo de 2017 hasta el 24 de enero de 2020; **precisando que la constancia de trabajo conforme al anexo al Oficio N° 005-202-ANA-OA-URH, materia de verificación no se condice con la que obra en sus archivos;**

Que, la procesada manifestó en su descargo presentado a través del escrito S/N de fecha 12 de julio de 2022, respecto a la imputación realizada, que su conducta lo realizó debido a que su madre se encontraba delicada de salud, cuyos gastos eran asumidos por la procesada, además por la incertidumbre laboral debido a que se emitió una ley que prohibió la contratación de locadores, ya que la procesada tenía la condición de locadora de servicios la ANA y también porque debía costear sus estudios universitarios, razones que la llevaron a realizar el acto imputado;

Que, cabe señalar que la Real Academia de la Lengua Española define a la palabra condice como concertar o guardar armonía con otro, en consecuencia, conforme lo señaló la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la SUNEDU, la Constancia de Trabajo que la señora Noelia Raquel Napa Estrada presentó para postular e ingresar a prestar servicios en la ANA, no guarda relación con el que obra en sus archivos, lo cual es corroborado por la propia procesada en su descargo al manifestar en el último párrafo lo siguiente:

“(...)

*RECONOCIENDO a través del presente documento la falta que se me imputa, arrepentida del actuar realizado y ASUMIENDO la responsabilidad administrativa que su despacho considere pertinente, (...)*”

Que, de esta forma, al haberse comprobado que la servidora presentó una constancia de trabajo falsa al haber sido adulterada (conforme se advierte de lo manifestado por la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la SUNEDU), se evidencia la transgresión a los principios de probidad, idoneidad y veracidad con los cuales ha debido regir su conducta como servidora pública, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Código de Ética de la

Función Pública, toda vez que al haber realizado tales acciones, evidencia que no ha actuado con rectitud, veracidad, honradez, integridad y honestidad, al haber presentado documentación falsa al haber sido adulterada respecto al documento original, que le permitió ingresar a la Autoridad Nacional del Agua y prestar servicio civil; de igual forma, al evidenciarse esta situación, se desprende su falta de idoneidad para el puesto, dado que la servidora, con la presentación de una constancia de estudios falsa, se desprende que no contaba tampoco con la aptitud técnica, legal y moral que debió poseer para acceder de forma válida al puesto de trabajo al que finalmente accedió de forma indebida. No hay, pues, una conducta proba en el actuar realizado por parte de la servidora, lo que finalmente configura la comisión de la falta imputada dado que se observa claramente que accedió y prestó servicio civil valiéndose de un documento falso al haber sido adulterado;

Que, respecto al principio de probidad, se desprende que el servidor público "*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*". La sujeción a este principio, como es lógico, garantiza la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, lo cual finalmente redundará en la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado. No hay probidad en la actuación de la servidora investigada, dado que no ha actuado con rectitud, honradez ni honestidad frente a la Administración Pública, ya que ha presentado un documento falso y/o adulterado a fin de obtener una ventaja personal indebida, brindado información no veraz solicitada para el cargo al que accedió indebidamente, lo que le permitió acceder y prestar servicio público valiéndose de un documento falso o adulterado.

Que, en cuanto al principio de idoneidad, el mismo es entendido como aptitud técnica, legal y moral, que es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Al haberse evidenciado que la constancia de trabajo presentada era falsa, se desprende que la servidora investigada no tenía aptitud técnica, legal y moral, por lo que no correspondía su acceso al servicio civil ingresando a la ANA, ni que preste servicio Civil;

Que, en tanto, al principio de veracidad, se tiene la cualidad de veraz, conforme a este concepto se dice, usa o profesa siempre la verdad. Así, la veracidad es la autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la Institución y con la ciudadanía; por este principio, el servidor deberá contar con aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, siendo que evidentemente la servidora Noelia Raquel Isabel Napa Estrada, al haber ingresado a laborar a la Entidad adjuntando una constancia de trabajo con el contenido falso y/o inexacto y durante su permanencia, ha transgredido este principio no habiendo actuando con veracidad;

Que, por otro lado, respecto a lo manifestado por la procesada sobre que se acoge a la causal atenuante de responsabilidad administrativa disciplinaria, establecida en el literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, se ha pronunciado a través del Informe Técnico N° 001975-2020-SERVIR/GPGSC de fecha 30 de diciembre de 2020, donde en sus conclusiones a señalado lo siguiente:

"(...)

### **III. Conclusiones**

**3.1 El ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de las entidades públicas sobre su personal, se encuentra regido por el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC, su reglamento general aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva). En el caso de los servidores sujetos a carreras especiales, las entidades deben ejercer su potestad disciplinaria conforme a régimen**

disciplinario y procedimiento sancionador descrito en sus leyes especiales. No obstante, para ambos casos, resulta de aplicación supletoria las normas del procedimiento sancionador descritas en Capítulo III del Título IV del TUO de la LPAG.

3.2. La aplicación supletoria de una norma general no puede suponer la variación de la naturaleza de alguna institución jurídica regulada en la norma especial. Por el contrario, dicha aplicación supletoria opera únicamente en los supuestos no regulados por la norma especial y en tanto resulte congruente con su naturaleza.

3.3. Si bien el TUO de la LPAG es de aplicación supletoria al procedimiento administrativo disciplinario de la LSC, no resultaría posible que se modifique la naturaleza de la figura de subsanación voluntaria regulada por el régimen disciplinario de la LSC, pues en esta regulación especial tiene la naturaleza de atenuante de responsabilidad, mientras que en el TUO de la LPAG tiene naturaleza de eximente de responsabilidad.

3.4. Por tanto, en el régimen disciplinario de la LSC la subsanación voluntaria constituye únicamente una causal atenuante de responsabilidad, no siendo posible aplicar supletoriamente -en dicho régimen disciplinario- la naturaleza de eximente de responsabilidad regulada en el literal f) del artículo 255° del TUO de la LPAG. (...)"

Que, en consecuencia, en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, no resulta aplicable supletoriamente a la naturaleza atenuante regulada por el artículo 257 del TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, contrario a lo referido por la procesada.

Que, por otro lado, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM dispone lo siguiente:

"(...)

*La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado. (...)"*

Que, en esa medida, la normativa regula la atenuación de la responsabilidad del servidor cuando este subsana su infracción antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, sin embargo, la misma no es de carácter imperativo sino más bien **constituye una facultad de la entidad en la medida que se establece que este accionar "puede" ser considerado como un atenuante;**

Que, sobre el particular, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, publicado el 19 de diciembre de 2021, a considerado como precedente administrativo de observancia obligatoria el fundamento 48, donde señala que **el uso de título falso para laborar en la Administración Pública es considerado una conducta sumamente grave** que no puede ser materia de subsanación, al señalar lo siguiente:

*"48. Con relación a la aplicación del atenuante de subsanación voluntaria, debe resaltarse que no resulta ser un mandato imperativo la atenuación de la responsabilidad administrativa disciplinaria por esta acción al establecerse que "puede ser considerada" y, por tanto, no constituye una obligación ineludible que deba cumplirse en todos los casos, siempre que la sanción impuesta guarde coherencia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú.*

**Adicionalmente, este Tribunal considera que la comisión de conductas sumamente graves, por ejemplo, el uso de título falso para laborar en la Administración Pública, actos de corrupción o**

los actos de hostigamiento sexual, **no pueden ser materia de subsanación bajo ninguna condición.**” (las negritas y subrayado es nuestro)

Que, asimismo, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, publicado el 04 de julio de 2020, Precedente administrativo sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, señala en los fundamentos 39 y 40, que se considera como **falta permanente** el hecho de laborar a sabiendas o bajo el influjo de un documento falso, el cual **solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad**, así lo dispone al señalar lo siguiente:

“(…)

39. *En lo que respecta a la conducta referida al ejercicio de la función pública a sabiendas, bajo el influjo y/o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, **se advierte que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica.***

40. *En la misma línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha manifestado en el Informe Técnico N° 835-2019-SERVIR/GPGSC que, “en el escenario en que la entidad imputase a un determinado servidor 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 de contrato), en ese contexto, (...) nos encontraríamos ante una falta permanente dado **que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad**”. (las negritas es nuestra)*

Que, en ese sentido, la servidora Noelia Raquel Napa Estrada debió abstenerse de presentar el mencionado documento toda vez que conocía que el mismo era un documento adulterado y que violentaba nuestro ordenamiento jurídico, por lo que su actuar no solo ha causado un perjuicio al beneficiarse ilegalmente con un puesto de trabajo, sino que además con ello estaría acreditada su intencionalidad para cometer la falta administrativa que se le imputa;

Que, en tal virtud, del análisis y evaluación de manera integral de todos los medios probatorios, se puede establecer que los hechos imputados se encuentran adecuadamente acreditados, que conducen a establecer con suficiente certeza, la responsabilidad de la servidora, al contravenir los principios de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

### **Sobre los principios de causalidad y culpabilidad en materia disciplinaria**

Que, el artículo 92° del Reglamento, establece que: “La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado”;

Que, el artículo 248° del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece como uno de los principios de la potestad sancionadora de las Entidades al principio de causalidad, el cual señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable;



Que, así también, la referida norma ha establecido como uno de los principios de la potestad sancionadora de las Entidades al principio de culpabilidad, el cual señala que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva;

Que, en ese sentido, para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. En otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta;

Que, no solo bastará con acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo, es decir, la verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad);

Que, sobre el particular, Morón Urbina, señala lo siguiente: *“En síntesis, a partir de la responsabilidad subjetiva se requiere, además de la comisión de la infracción y de la producción objetiva del resultado, que la acción haya sido cometida con la presencia de un elemento subjetivo: se haya querido o deseado cometer la infracción, o se haya cometido la infracción a partir de un actuar imprudente. Como se puede observar este principio proviene del precepto del Derecho Penal, aceptado uniformemente, de proscripción de la responsabilidad objetiva, de modo que el solo hecho de cometer la conducta infractora no hace merecedor al sujeto de una sanción, sino que se requiere la presencia de dolo o culpa como elemento configurador de la infracción”*;

Que, en el presente caso se advierte que la procesada cometió el hecho imputado a sabiendas que había accedido al servicio público con un documento falso, sin embargo, continuo con el vínculo laboral al cual había accedido irregularmente.

## **PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA**

Que, el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil precisa que la sanción de destitución se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el Titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta;

Que, ahora bien, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que la determinación de la sanción a las faltas cometida se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Se advierte que el interés general afectado es el cumplimiento de la normativa para el acceso al servicio civil y el bien jurídico protegido es el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, la probidad del servidor y la buena fe que debe regir en toda relación laboral.

- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

Se advierte del expediente administrativo, que no se aprecia la intención de ocultar la comisión de la falta.

- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta  
La servidora comete los hechos teniendo la condición de asistente de recepción de documentos (Contratación Administrativa de Servicios - CAS)
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.  
La servidora cometió la infracción estando prestando servicios en la Unidad de Archivo y Trámite Documentario de forma antijurídica.
- e) La concurrencia de varias faltas.  
No se evidencia la concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.  
No se advierte la participación de otros servidores en la comisión de la falta.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.  
No se advierte la reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.  
Se advierte que la falta imputada es permanente puesto que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso  
Se advierte que la procesada obtuvo beneficio económico ilícito, al haber recibido el pago de remuneraciones por parte del Estado, desde que accedió indebidamente a prestar servicios en un puesto de trabajo al que no debió haber ingresado.

Que, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la infracción cometida, valorando los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuible al servidor, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se ha establecido que existen pruebas suficientes para determinar responsabilidad administrativa del servidor procesado;

Que, al respecto, el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala lo siguiente: Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o Escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y c) Destitución. Por lo que, conforme a lo expuesto en el presente caso y considerando los criterios señalados en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se recomienda sancionar con destitución a la servidora Noelia Raquel Napa Estrada, en relación a los hechos imputados en la Carta N° 0177-2022-ANA-OA-URH, de fecha 10 de junio de 2022.

Que, se debe tener en consideración que las conclusiones vertidas en el informe del órgano instructor sobre la existencia de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse a la servidora, tienen la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador, quien se encuentra a cargo del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad del servidor;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N°

02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Sancionar con **DESTITUCIÓN** a la servidora **NOELIA RAQUEL NAPA ESTRADA**, por la comisión de la falta disciplinaria establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6°, de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución;

**Artículo 2.- NOTIFICAR** la presente resolución a la servidora **NOELIA RAQUEL NAPA ESTRADA**, para los fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese,

**FIRMADO DIGITALMENTE**

**WILLIAM JESÚS CUBA ARANA**  
GERENTE GENERAL  
AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA