Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

Autoridad Nacional del Agua

CUT: 172926-2021

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 0095-2023-ANA-GG

San Isidro, 03 de agosto de 2023

VISTOS:

El Informe N° 0929-2023-ANA-OA-URH, de fecha 28 de julio de 2023, de la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Agua, en su calidad de Órgano Instructor; el Escrito S/N de descargo del servidor Joseph Augusto Mejía Alfaro, de fecha 17 de agosto de 2022; además del expediente administrativo con CUT N° 172926-2021; y,

CONSIDERANDO:

Que, por Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas; de conformidad con su respectivo Reglamento del Decreto Supremo N° 040-2014.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”, cuyo ámbito de aplicación es a todos los servidores y/o ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057.

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante RGLSC) expresa: “La responsabilidad Administrativa Disciplinaria…”; así mismo, el artículo 102° del RGLSC señala “Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88°de la Ley N° 30057 Ley Servir. “y el Artículo 115° del RGLSC establece que: “La resolución del Órgano Sancionador, se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: i) la referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, expresando con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; ii)la sanción impuesta; iii) el plazo para impugnar; y, iv) la autoridad que resuelve el recurso de apelación;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Que, mediante la Carta N° 0218-2022-ANA-OA-URH, de fecha 02 de agosto de 2022, y notificada con fecha 03 de agosto de 2022, la Subdirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Agua dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, en su condición de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2, 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 Informe de Precalificación N° 0110-2022-ANA-STEC, de fecha 01 de agosto de 2022, a través del cual la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó el inicio del PAD en contra del servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, en su condición de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en razón de haber presentado, presuntamente, un certificado de trabajo falso, con el cual acreditó experiencia laboral especifica como Supervisor de seguridad y salud en el trabajo otorgado por la Minera Aurífera Retamas S.A. – MARSA, el cual fue presentado en su hoja de vida al momento de postular al Concurso Público de la Convocatoria CAS N° 116-2020-ANA de selección de personal de la Entidad, para el puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, suscribiendo el Contrato CAS N° 048-2021-ANA-OA-URH;

Que, través de la Carta N° 0218-2022-ANA-OA-URH, de fecha 02 de agosto de 2022, y notificada con fecha 03 de agosto de 2022, de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), el subdirector de la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Agua (ANA), en su condición de Órgano Instructor del presente PAD, comunicó al servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO** (en adelante, el procesado), la imputación de cargos y el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario recomendando la sanción de destitución, dando el plazo que establece la norma para la presentación de los correspondientes descargos;

Que, mediante la Carta S/N, de fecha 09 de agosto de 2022, el servidor procesado solicita a la Subdirección de la Unidad de Recursos Humanos (Órgano Instructor) una prórroga de plazo para la presentación de descargos por el plazo de cinco (5) días hábiles adicionales al plazo inicialmente otorgado;

Que, mediante la Carta N° 0221-2022-ANA-OA-URH, de fecha 09 de agosto de 2022, la Subdirección de la Unidad de Recursos Humanos (Órgano Instructor) otorga la prórroga de plazo para la presentación de descargos por el plazo de cinco (5) días hábiles adicionales al plazo inicialmente otorgado;

Que, con Escrito S/N de fecha 17 de agosto de 2022, el servidor procesado formuló sus descargos respecto a la imputación de cargos;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS COMETIDOS, NORMA VULNERADA Y FALTA INCURRIDA.

Que, la conducta atribuida al servidor procesado **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, en relación con los hechos reportados mediante el Memorando N° 0381-2021-ANA-OA-URH, de fecha 25 de octubre de 2021, tipifica la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el **literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, tipificándose de esta manera la referida falta administrativa;

Que, es preciso señalar que para imputar correctamente las faltas de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en el procedimiento administrativo disciplinario, como se ha determinado en el presente caso, la Entidad está cumpliendo lo dispuesto en el precedente administrativo de observancia obligatoria, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, de fecha 26 de junio de 2020, sobre la "Adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", el cual dispone que ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, lo cual deberá concordarse con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en la citada ley y su reglamento;

Que, en ese sentido, se le imputa al referido servidor que, para acceder al puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, entregó documentación falsa, adjuntando un certificado de trabajo falso, presuntamente otorgado por la Minera Aurífera Retamas S.A. – MARSA, con el propósito de acreditar experiencia laboral especifica como Supervisor de seguridad y salud en el trabajo, durante el período del 23 de enero de 2015 al 07 de agosto de 2019, experiencia exigida para la postulación al Concurso Público de la Convocatoria CAS N° 116-2020-ANA de selección de personal de la Entidad, para el puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, suscribiendo el Contrato CAS N° 048-2021-ANA-OA-URH, logrando con su irregular conducta acceder al referido puesto en la Unidad de Recursos Humanos de la ANA;

NORMA JURÍDICA VULNERADA Y LA FALTA COMETIDA.

Que, conforme al acto de inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario, la conducta imputada al servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, en su condición de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA; habría infringido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; lo cual tipifica la falta disciplinaria prevista en el **literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DEL SERVIDOR JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO.

Que, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicio, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

SOBRE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR EL SERVIDOR JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO.

Que, el servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, cumplió con presentar sus descargos en el plazo otorgado, con fecha 17 de agosto de 2022, ante el Órgano Instructor, señalando lo siguiente:

II. ARGUMENTOS DE DESCARGO:

1.- Solicito se realice una valoración de los argumentos de defensa y medios de prueba que ofrezco con el presente descargo, a efectos que se garantice mi derecho de defensa y debido procedimiento.

Referente a la imputación de cargos incumple con el precedente vinculante establecido por SERVIR-Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC.

2.- La imputación de cargos de un procedimiento administrativo disciplinario constituye un acto administrativo que se encuentra sometido al cumplimiento de requisitos de ineludible cumplimiento a efectos de garantizar un debido procedimiento, así como para cumplir con los principios establecidos en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, entre ellos, el del Legalidad y Tipicidad.

3. En este sentido, constituye una obligación de los órganos administrativos garantizar un debido procedimiento a los administrados. Admitir lo contrario, significaría que las entidades puedan someter a los administrados a procedimientos arbitrarios o subjetivos que no se condicen con un Estado Constitucional de Derecho.

4. En este escenario, el Tribunal del Servicio Civil ha emitido diversos pronunciamientos respecto a la obligación de las autoridades de respetar un debido procedimiento y el principio de tipicidad, en los casos en que se realiza imputaciones de las infracciones a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil, como ocurre en el presente caso.

6. En el año 2020, el Tribunal del Servicio Civil mediante la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC de fecha 26.06.2020 (publicado en el Diario Oficial El Peruano el 04.07.2020) estableció como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos, 30, 34, 48,49 y 53 de la referida resolución. Los cuales glosamos a continuación:

"(…)
30. Por ello, a partir del 14 de septiembre de 2014, fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones contenidos en la de Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, acarrea infracción administrativa pasible de sanción, para lo cual se aplicará tanto las sanciones como el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
(...)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

34. De la norma citada, se puede apreciar que a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, es decir, del 14 de septiembre de 2014 se debe observar lo siguiente:
(i) La Ley N° 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley N° 30057. Si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley del Servicio Civil se reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley N° 27815, esta aplicación es de carácter residual, es decir, en tanto la Ley N° 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar.
(ii) El legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y las previstas en la Ley N° 27815 para una misma conducta infractora.
(...)

48. Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: "Las demás que señale la ley". Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta. 49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento. (Resaltado agregado)
(...)

53. Finalmente, este Tribunal considera que toda imputación de una conducta que se encuentre prevista como falta en una norma con rango de ley y que no se encuentre establecida como tal en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, deberá tipificarse a través del literal q) del artículo 85° de la misma, aplicando las reglas procedimentales previstas para el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General."

7. Cómo se advierte en el numeral 49, se ha establecido como precedente vinculante, que una correcta imputación de cargos, no solo basta indicar el literal q) del artículo 85 de la Ley de Servicio Civil, sino que establece una obligación (deberá):

"(…) Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento". Es importante indicar que el Tribunal del Servir, establece que el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, habilita el conocimiento de las faltas previstas en la Ley N° 27815 a través de un procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 (numeral 45 de la resolución).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

8. Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado que "los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano", es decir, desde el 05.07.2022.

9. En este sentido, de la lectura de la CARTA N° 218-2022-ANA-OA-URH, mediante la cual se realiza la imputación de cargo al suscrito, no se ha cumplido con las disposiciones vinculante establecidas por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC de fecha 26.06.2020; debido a que en la imputación de cargos no se ha mencionado toda la normativa que indica el referido precedente, como lo es que el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, lo cual afecta de nulidad la referida imputación de cargos.

REFERENTE A LA EXPERIENCIA LABORAL CON UN CERTIFICADO FALSO E INEXACTO.

1. Que, la Autoridad Nacional del Agua, mediante concurso público a través de la convocatoria CAS N° 116-2020-ANA, solicitó un profesional para el puesto de especialista en seguridad y salud en el trabajo, saliendo ganador mi persona, procediéndose a la suscripción del contrato CAS N° 061-2020-ANA-OA-URH.

2.- Sobre el hecho que se me imputa, es pertinente mencionar que, todo servidor goza de la presunción de la licitud de sus actos conforme lo establece el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, principio que se basa en el derecho que tiene toda persona a la presunción de su inocencia hasta que no se demuestre lo contrario.

"Art. 248.- Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios adicionales.
9.- Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario."

3.- En virtud del principio de licitud, la potestad disciplinaria que detenta la entidad, no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, es decir, ninguna persona puede ser sancionado sino se genera convicción sobre la responsabilidad de que se le atribuye, por lo que no puede ser sancionado sobre la base de moros indicios, presunciones o sospechas, exigiéndose de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable.

4.- En consecuencia, se debe evitar vulnerar el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima del derecho dentro de un Estado Constitucional, que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de objetividad y razonabilidad que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando preciso en el fundamento 12 de la sentencia emitida en el expediente 3167-2010-PA/TC donde ha señalado lo siguiente:
"(...)

Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú, y el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercicio en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

reverso de la justicia y el derecho; (ii), en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo. (...)".

5.- Por otro lado, debemos referirnos al principio de verdad material, recogido en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de las Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, TOU de la Ley N° 27444, donde establece lo siguiente:

"(...)
Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo
1.- El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo.
(...)

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximir de ellas (...).

6.- En ese tenor, la autoridad administrativa debe verificar la ocurrencia de los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, caso contrario, no solo se vulnera el principio de verdad material sino además el derecho a la presunción de inocencia, el cual, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional, resulta también aplicable en el marco de la potestad administrativa disciplinaria.

7.- Es preciso mencionar que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respectar el debido procedimiento administrativo disciplinario y las garantías que [de] él se desprende, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez.

8.- Al respecto, es de precisar que mis labores que he realizado en la empresa Minera Aurífera Retamas S.A. MARSA, ha sido de Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues mis labores se enmarcaban dentro del cargo de ASISTENTE DE SERVICIOS GENERALES, debiendo solicitar a la empresa a fin de que informe en forma detallada las labores que he desarrollado.

Cabe resaltar que las labores encomendadas por el Jefe de Servicios Generales, se encuentran plasmadas en el Anexo 1, donde se verifica que estaba encargado de verificar la gestión de seguridad de seguridad y salud en el trabajo en la operación de camionetas, minibuses y camioncitos de las contratistas de Transportes Línea, Sodexo, Los Cañancitos, Transportes Caipo, así mismo tuve la responsabilidad de la revisión de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control y la matriz de objetivos de Política y Objetivos del área (Anexo 2), donde se observa dentro de la matriz en mención que se tenía como política la prevención de las lesiones y enfermedades de los trabajadores y como objetivo minimizar los accidentes Incapacitantes a nivel de todas las áreas que supervisa servicios generales, lo cual se verificaba el cumplimiento de la malla de capacitación sobre aspectos de seguridad, del plan de inspecciones de seguridad y del plan de seguridad de las empresas mencionadas bajo supervisión. Dentro de las funciones específicas en materia de seguridad y salud en

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

el trabajo he ejecutado lo siguiente durante el periodo del mes de enero del 2015 hasta el mes de agosto de 2019:

- *Investigación de incidentes y accidentes de trabajo tanto de la flota de camioneta de la titular minera MARSA, como de las empresas contratistas.*
- *Charlas de Seguridad y salud en el trabajo a los conductores MARSA. Capacitaciones de Seguridad a los conductores MARSA.*
- *Revisión del Check List e IPERC continuo de camionetas y minibuses.*
- *Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo.*
- *Verificación de V.E.O (Verificación de Estándares Operacionales).*
- *Revisión y actualización de la Matriz IPERC del área.*
- *Reuniones de seguridad y salud en el trabajo con el área de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- *Revisión y actualización de procedimiento escritos de trabajo seguro (PETS).*
- *Supervisión de documentos de seguridad y salud en el trabajo de las empresas contratistas.*

Asimismo, fui convocado para ser auditor del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de MARSA, lo cual ejecuté dicha auditoría a las áreas de relaciones comunitarias, medio ambiente y a la superintendencia de mina de la compañía MARSA.

Adjunto algunos documentos y fotografías que dan fe que ejercí las funciones descritas anteriormente.

REFERENTE A LA RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD AL MOMENTO DE APLICAR UNA SANCIÓN.

1. Mediante Carta N° 218-2022-ANA-OA-URH de fecha 01 de agosto de 2022, la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, decidió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario en mi contra, por las presuntas imputaciones al haber sustentado mi experiencia laboral con un certificado falso e inexacto, debo precisar que, solo se modificó el cargo en el certificado que emitió la empresa Minera Aurífera Retamas S.A. por lo que estoy muy arrepentido y pido las disculpas a la Institución, por lo que pido que al momento de aplicar la sanción sea valorando los Principios de Proporcionalidad y Razonabilidad.

2. Por su parte, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria "(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentos. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman".

3. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

4. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer, valorando elementos de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.

5. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:
"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.
La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad.
Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (El subrayado es nuestro).

6. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo".

Por lo que solicito señor jefe de Recursos Humanos de la ANA (Órgano Instructor del PAD) que, al momento de aplicar la sanción, aplique la graduación de la sanción más favorable y sean aplicando los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.

LOS HECHOS QUE DETERMINAN LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN.

Que, el Numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, los cuales comprende los derechos a: exponer sus argumentos, exponer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundamentada en derecho;

Que, en tal sentido, la potestad sancionadora de la administración es 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 jurídico y desincentivar la realización de infracciones;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Que, en el presente caso, se le imputó al referido servidor haber accedido al puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo entregando documentación falsa, habiendo adjuntado un certificado de trabajo falso, presuntamente otorgado por la Minera Aurífera Retamas S.A. – MARSA, con el propósito de acreditar experiencia laboral general exigida para la postulación al puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, logrando con su irregular conducta postular y ganar el Concurso Público de la Convocatoria CAS N° 116-2020-ANA de selección de personal de la Entidad para el puesto de Especialista referido anteriormente;

Que, en ese sentido, se encuentra acreditado documentalmente que, como resultado de la fiscalización posterior realizada por la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Agua, mediante Oficio N° 0209-2021-ANA-OA-URH, de fecha 21 de octubre de 2021, solicitó a la Gerencia de Administración y Finanzas de la Minera Aurífera Retamas S.A. – MARSA, informar sobre la veracidad y autenticidad del certificado de trabajo presentado por el servidor procesado **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, quien acreditó haber laborado como Supervisor de seguridad y salud en el trabajo en la referida empresa; solicitud que fue atendida mediante Carta S/N de fecha 22 de octubre de 2021, de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Minera Aurífera Retamas S.A. – MARSA, mediante la cual señaló lo siguiente:

"El certificado de trabajo que acompañaron a su carta no es el certificado de trabajo que evacuamos al cese de la relación laboral que mantuvo con nosotros el mencionado señor Mejía Alfaro.
En efecto, el señor Joseph Augusto Mejía Alfaro trabajó en Minera Aurífera Retamas S.A. – MARSA como "ASISTENTE DE SERVICIOS GENERALES"; y no, como señala en el mencionado documento como Supervisor de seguridad y salud en trabajo";

Que, con lo anteriormente expuesto, se determina que el Certificado de Trabajo presentado por el servidor procesado **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO** es presuntamente falso, documento que adjunto a su Hoja de Vida en la postulación al Concurso Público de la Convocatoria CAS N° 116-2020-ANA de selección de personal de la Entidad, para el puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, ya que se encuentra acreditado que el referido servidor **no laboró en Minera Aurífera Retamas S.A. – MARSA como Supervisor de seguridad y salud en el trabajo, sino únicamente como asistente de servicios generales;**

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;

Que, no obstante, el servidor procesado **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO** mediante Escrito S/N de fecha 17 de agosto de 2022, presentó sus descargos ante la Unidad de Recursos Humanos, el cual pasaremos a disgregar para su análisis:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

Como **PRIMER FUNDAMENTO** de los descargos presentados por el servidor procesado, manifiesta textualmente lo siguiente:

9. En este sentido, de la lectura de la CARTA N° 218-2022-ANA-OA-URH, mediante la cual se realiza la imputación de cargo al suscrito, no se ha cumplido con las disposiciones vinculante establecidas por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC de fecha 26.06.2020; debido a que en la imputación de cargos no se ha mencionado toda la normativa que indica el referido precedente, como lo es que el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, lo cual afecta de nulidad la referida imputación de cargos.

ANÁLISIS: al respecto, el Órgano Instructor manifiesta que los referido por el servidor en sus descargos son incongruentes, por cuanto en la Carta N° 0218-2022-ANA-OA-URH, de fecha 02 de agosto de 2022, de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario si se hace referencia a las disposiciones vinculantes establecidas en el Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, y al artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los **Numerales 2.1, 2.3.4 y 2.3.5 de la referida Carta**, **motivo por el cual dicho fundamento descartamos laminarmente (rechazo de plano)**, cuyas consideraciones de la referida Carta se reproducen textualmente a continuación:

2.1 Falta disciplinaria imputada.

De los hechos expuestos, la conducta del investigado Joseph Augusto Mejía Alfaro, habría sustentado su experiencia laboral con un certificado falso o inexacto, configuraría la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el ***literal 85°de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil,*** *por haber infringido presuntamente lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, 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."

Así pues, la comisión de la referida falta administrativa se habría configurado en el momento que el servidor Joseph Augusto Mejía Alfaro, valiéndose de un Certificado de Trabajo presuntamente falso o inexacto, presentó una copia en su hoja de vida al momento de postular al Concurso Público a través de la Convocatoria CAS N° 116- 2020-ANA, para la Selección de Personal de la Entidad para el puesto de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Nacional del Agua, subscribiendo el Contrato CAS N° 061-2020-ANA-OA-URH.
(...)

SOBRE LA FALTA IMPUTADA AL SERVIDOR JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

2.3.4 El servidor Joseph Augusto Mejía Alfaro, habría ingresado a la entidad valiéndose de un Certificado de Trabajo presuntamente falso o inexacto, presentó una copia en su hoja de vida al momento de postular al Concurso Público a través de la Convocatoria CAS N° 116-2020-ANA, para la Selección de Personal de la Entidad para el puesto de Especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Autoridad Nacional del Agua, subscribiendo el Contrato CAS N° 048-2021-ANA-OA-URH.

2.3.5 ***Al respecto, de acuerdo al fundamento 30 de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020- SERVIR/TSC, el cual tiene la condición de precedente de observancia obligatoria para las entidades públicas, que la conducta consistente en el "ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta" puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil****, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815,* ***teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 100° del Reglamento de la LSC****. (...)*

Como **SEGUNDO FUNDAMENTO** de los descargos presentados por el servidor procesado, manifiesta textualmente lo siguiente:

9.- Al respecto, es de precisar que mis labores que he realizado en la empresa Minera Aurífera Retamas S.A. MARSA, ha sido de Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues mis labores se enmarcaban dentro del cargo de ASISTENTE DE SERVICIOS GENERALES, debiendo solicitar a la empresa a fin de que informe en forma detallada las labores que he desarrollado.

Cabe resaltar que las labores encomendadas por el Jefe de Servicios Generales, se encuentran plasmadas en el Anexo 1, donde se verifica que estaba encargado de verificar la gestión de seguridad de seguridad y salud en el trabajo en la operación de camionetas, minibuses y camioncitos de las contratistas de Transportes Línea, Sodexo, Los Cañancitos, Transportes Caipo, así mismo tuve la responsabilidad de la revisión de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control y la matriz de objetivos de Política y Objetivos del área (Anexo 2), donde se observa dentro de la matriz en mención que se tenía como política la prevención de las lesiones y enfermedades de los trabajadores y como objetivo minimizar los accidentes Incapacitantes a nivel de todas las áreas que supervisa servicios generales, lo cual se verificaba el cumplimiento de la malla de capacitación sobre aspectos de seguridad, del plan de inspecciones de seguridad y del plan de seguridad de las empresas mencionadas bajo supervisión. (...)

Asimismo, fui convocado para ser auditor del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de MARSA, lo cual ejecuté dicha auditoría a las áreas de relaciones comunitarias, medio ambiente y a la superintendencia de mina de la compañía MARSA. (...)

ANÁLISIS: sobre este Segundo Fundamento debemos manifestar que, el **artículo 173.2 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**, establece que corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, con la finalidad de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

esclarecer los hechos imputados; en ese sentido, el servidor procesado **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO,** si bien ha presentado piezas procesales que intentan fundamentar sus dichos, estos no son documentos oficiales que hayan sido emitidos por la propia Empresa MARSA, ya que se desconoce el origen de la fuente de donde estos han sido extraídos, no pudiendo el Órgano Instructor dar fe de su correspondiente veracidad, y por lo tanto, no pueden ser admitidos. Los únicos documentos probatorios que podrían ser admitidos son aquellos que tengan carácter oficial y hayan sido emitidos por la Empresa MARSA. En virtud de ello, el servidor procesado no ha aportado ningún elemento de prueba veraz y fehaciente que confirme y ratifique lo expuesto en el escrito de Descargos. Cabe aclarar que, la carga probatoria debe ser aportada por el servidor procesado de manera que, corresponde a él solicitar a su ex empleador los elementos de prueba necesarios para desvirtuar las imputaciones realizadas por el Órgano Instructor.

En consecuencia, y en razón de los principios establecidos por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, tales como el Principio de buena fe procedimental, Principio de verdad material y Principio de predictibilidad o de confianza legítima, los documentos, las comunicaciones y/o pronunciamientos de las entidades públicas y/o privadas tienen carácter oficial, y en ese sentido, la información que brindan las entidades es veraz, completa y confiable, lo cual, bajo el Principio de presunción de veracidad, se debe presumir que los documentos y declaraciones formuladas por las entidades responden a la verdad de los hechos que en ellos se afirman, de manera que la respuesta dada por la Minera Aurífera Retamas S.A. – MARSA es elemento de prueba suficiente para establecer la verdad de los hechos denunciados.

Como **TERCER FUNDAMENTO** de los descargos presentados por el servidor procesado, manifiesta textualmente lo siguiente:

REFERENTE A LA RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD AL MOMENTO DE APLICAR UNA SANCIÓN.

1. Mediante Carta N° 218-2022-ANA-OA-URH de fecha 01 de agosto de 2022, la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, decidió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario en mi contra, por las presuntas imputaciones al haber sustentado mi experiencia laboral con un certificado falso e inexacto, debo precisar que, solo se modificó el cargo en el certificado que emitió la empresa Minera Aurífera Retamas S.A. por lo que estoy muy arrepentido y pido las disculpas a la Institución, por lo que pido que al momento de aplicar la sanción sea valorando los Principios de Proporcionalidad y Razonabilidad.

ANÁLISIS: al respecto debemos manifestar que, lo solicitado por el servidor será valorado debidamente a continuación:

Los Descargos expuestos por el servidor admiten la comisión de una **FALTA MUY GRAVE en la administración pública como es la falsificación y/o adulteración de documentos originales,** puesto que, los servidores públicos asumen la responsabilidad administrativa de sus actos, tales como hacerse responsables de la autenticidad de los documentos que presentan en los concursos públicos de selección de personal en toda Entidad, considerando inclusive que, ellos suscriben y presentan las correspondientes declaraciones juradas de autenticidad de los documentos que adjuntan en las Hojas de Vida,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

por lo cual, la conducta ilícita cometida por el servidor ya ha sido consumada desde el momento de la presentación del certificado de trabajo; y tomando en cuenta que, toda persona que ingresa al servicio civil es pasable de responsabilidad administrativa por conductas cometidas contra la administración pública, siendo estas conductas de carácter defraudatorio con la finalidad de acceder a un puesto de la administración pública, no es posible considerar atenuantes en la aplicación de la sanción administrativa.

Por otra parte, debe tomarse en cuenta que el servidor procesado **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO** ha presentado este supuesto certificado de trabajo fraudulento con el único de fin de acreditar una experiencia laboral que no posee en el Concurso Público de la Convocatoria CAS N° 116-2020-ANA de selección de personal de la Entidad, para la obtención de la plaza en el puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, cuya ilegal conducta le permitió ganar el referido concurso público, beneficiándose ilegítimamente de la plaza convocada a concurso.

SOBRE EL INFORME ORAL

Que, mediante correo electrónico autorizado por el servidor procesado [josephmejiaa@gmail.com] se notifica la Carta N° 0117-2023-ANA-GG, de fecha 01 de agosto de 2023, a través de la cual se puso de conocimiento el Informe N° 0929-2023-ANA-OA-URH, formulado por el Órgano Instructor; y se programó el acto de informe oral para el 02 de agosto de 2023, a las 11:30 horas, a través del aplicativo GOOGLE TEAMS. Sin embargo, el servidor procesado no se presentó, levantándose el *Acta de Diligencia de Informe Oral del Procedimiento Administrativo Disciplinario*, el cual obra en el expediente;

Que, cabe precisar el criterio establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, de fecha 10 de febrero de 2017, el mismo que se encuentra sustentado con lo resuelto por el Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el Exp. 001147-2012-PA/TC, respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a informe oral. En ese sentido, cabe traer a colación lo siguiente:

> *"16. De igual manera este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros).*
> *(…)*
> *18. Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorios del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente. (…)*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

Que, en atención a lo expuesto, de la revisión del expediente disciplinario se desprende que el servidor procesado, mediante escrito S/N de fecha 17 de agosto de 2022, hizo efectivo su derecho de defensa, al presentar por escritos sus descargos, los mismos que han sido analizados en la presente resolución, garantizándose de esa manera el debido procedimiento;

Que, por ello, en virtud del análisis y evaluación de manera integral de todos los medios probatorios, se puede establecer que existen suficientes medios probatorios que conducen a establecer con suficiente certeza la responsabilidad del servidor, al contravenir los principios de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, concordante con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, configurándose una falta administrativa;

Que, bajo ese contexto, se puede concluir que, la conducta incurrida por el servidor procesado **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO** se encuentra tipificada en lo normado por el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; correspondiendo la **sanción administrativa de DESTITUCIÓN**;

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

Que, ahora bien, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil prescribe que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las siguientes condiciones:

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

En relación con el servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, con su accionar ha afectado gravemente el interés general de la buena fe laboral, al haber presentado un documento adulterado y fraudulento para acreditar experiencia laboral falsa, con lo cual la confianza que debe existir entre empleador y trabajador se ha quebrantado de manera irreparable haciendo insostenible la misma; así también, la conducta de la referida servidora procesada afecta la gestión administrativa de la Entidad al haber vulnerado los procedimientos administrativos y la seguridad jurídica con la presentación de dicho certificado fraudulento, en ese sentido, queda acreditado el perjuicio generado a la Entidad;

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

No se advierte el ocultamiento de la falta o impedimento de su descubrimiento de la comisión de la falta;

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.

El servidor procesado cometió la falta teniendo la condición de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, con un (1) año y un (1) día de servicio en el puesto, lo cual no es impedimento para imponer una sanción administrativa disciplinaria;

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

El servidor procesado para acceder al puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, entregó documentación falsa, adjuntando un certificado de trabajo falso, presuntamente otorgado por la Minera Aurífera Retamas S.A. - MARSA, con el propósito de acreditar experiencia laboral exigida para el desempeño de dicho puesto, logrando con su irregular conducta acceder al referido puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo, quien al ser servidor público tiene conocimiento de las consecuencias legales que implican el hecho de presentar documentación fraudulenta a una entidad;

e) **La concurrencia de varias faltas.**
Se evidencia la concurrencia de una sola falta;

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.**
No se advierte la continuidad en la comisión de la falta;

i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.**
El beneficio ilícitamente obtenido por el servidor habría consistido en haber postulado y ganado el Concurso Público de la Convocatoria CAS N° 116-2020-ANA de selección de personal de la Entidad, para el puesto de Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, habiendo accedido al referido puesto de Especialista en la Entidad;

j) **Naturaleza de la infracción**
La naturaleza de la infracción es sumamente reprochable ya que haber presentado documentación adulterada y fraudulenta, violenta el bien jurídico protegido de fe pública, la buena fe administrativa y laboral, el derecho a la verdad y el principio de veracidad, sin obviar que dicha conducta tiene, además, responsabilidad de tipo penal;

k) **Antecedentes del servidor**
El servidor cuenta con un llamado de atención, en el Memorando N° 0117-2021-ANA-OA-URH, por incumplimiento del literal d) de la Cláusula Octava de su Contrato Administrativo de Servicios, pero no se encuentra relacionada con la falta materia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

l) **Subsanación voluntaria**
No se configura este supuesto.

m) **Intencionalidad en la conducta del infractor**
Se observa que el servidor actuó con intencionalidad, toda vez que, tuvo conocimiento que la documentación presentada en el Concurso Público de la Convocatoria CAS N° 116-2020-ANA, era adulterada y fraudulenta.

n) **Reconocimiento de la responsabilidad**
El servidor procesado no ha reconocido su responsabilidad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Que, respecto de la sanción de destitución es preciso señalar que el artículo 105 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece lo siguiente:

> *"**Artículo 105.- Inhabilitación automática***
> *Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, **el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario**. A efectos de dar a conocer tal inhabilitación a todas las entidades, la imposición de la sanción de destitución debe ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, a más tardar, al día siguiente de haber sido notificada al servidor civil"*
> *(El resaltado es nuestro);*

Que, de acuerdo a la norma citada, la inhabilitación para el ejercicio de la función pública es por cinco (5) años, como sanción accesoria de la destitución, siendo eficaz y ejecutable una vez que la sanción principal haya quedado firme y se haya agotado la vía administrativa;

Que, los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establecen que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de ciertas condiciones y, en cada caso la Entidad Pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del procesado;

Que, en ese sentido, atendiendo a los tipos de sanciones y criterios para la determinación y graduación de las sanciones reguladas por la Ley del Servicio Civil, ha quedado acreditada la falta en la que incurrió el mencionado servidor, por tanto, corresponde imponer la sanción de **DESTITUCION**, prevista en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

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 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.- IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN al servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, en su condición de Especialista en seguridad y salud en el trabajo, por haber incurrido en la infracción tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley Nº 30057, 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 de conformidad con los hechos descritos y analizados en la presente resolución. Dando por CONCLUIDO el presente procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D

Firmado digitalmente por CUBA ARANA William Jesus FAU 20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023

Artículo 2.- NOTIFICAR al servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, la presente Resolución, a través de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los Artículos 18°, 19°, 20°, 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 3°.- DISPONER, que de conformidad con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor infractor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, tiene su derecho fundamental a la contradicción mediante los Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, dentro **DE LOS 15 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES DE SU NOTIFICACIÓN**, conforme a lo dispuesto en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014- PCM. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto. La Reconsideración (Artículo 118° del Reglamento) lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente Acto. La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL** (Artículo 119° del Reglamento), respectivamente.

Artículo 4°.- DISPONER, que la eficacia de la sanción de Destitución, impuesta al servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**, sea ejecutada a partir del día siguiente de su notificación.

Artículo 5°.- DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos, cumpla con la inscripción de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra servidores civiles de conformidad a lo dispuesto en el artículo 6.2.1 del Decreto Supremo N° 012-2017-JUS. Asimismo, debiendo de registrar una copia de la presente Resolución de sanción como constancia en el legajo personal del servidor **JOSEPH AUGUSTO MEJÍA ALFARO**.

Artículo 6°.- DISPONER, la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Autoridad Nacional del Agua, www.ana.gob.pe en cumplimiento con lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27806 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.

Regístrese y comuníquese,

FIRMADO DIGITALMENTE

WILLIAM JESÚS CUBA ARANA
GERENTE GENERAL
AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de ANA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de:http://sisged.ana.gob.pe/consultas e ingresando la siguiente clave : D467CB4D