

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SAT
RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 001-004-00004684

Lima, 04 de noviembre de 2021.

VISTOS:

El expediente administrativo n.º 36-2019-STPAD, el informe n.º D000087-2020-SAT-STP, la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos n.º 187-005-00001294 mediante la cual se instauró procedimiento administrativo disciplinario al servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, quien se desempeñó como Inventariador de la Gerencia de Ejecución Coactiva, el informe n.º D000191-2021-SAT-GRH de fecha 18 de octubre de 2021;

CONSIDERANDO:

Que, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la "Ley"), señala que, a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la Ley y sus normas reglamentarias;

Que, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM (en adelante, el "Reglamento General"), establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, entrará en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, el numeral 6 de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 101-2015-SERVIR/PE (en adelante, la "Directiva"), precisa que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley y su Reglamento General;

Que, conforme el artículo 102º del Reglamento General, la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses y la destitución constituyen sanciones disciplinarias, conforme a lo previsto en el artículo 88º de la acotada Ley;

Que, según el artículo 90º de la Ley, para el caso de la destitución, la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario; es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y



aprobada por el titular de la entidad. La sanción se oficializa por resolución del titular de la entidad pública;

Que, conforme al artículo 93.3 de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación; mientras que, de acuerdo al artículo 93.4 de la misma norma, se tiene que durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos;

Que, el acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: i) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar 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;

Que, adicionalmente, el acto de sanción debe contener los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción, según el Anexo F: Estructura del acto de sanción disciplinaria de la Directiva;

Que, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, en el presente acápite se procede a describir los antecedentes y documentos que sirvieron de sustento para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, quien se desempeñó como Inventariador de la Gerencia de Ejecución Coactiva, de conformidad a lo establecido en la Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el "**Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil**", los mismos que se proceden a detallar:

Que, a través del Informe n.° 187-092-00001438, de fecha 25 de setiembre de 2019, la Gerencia de Recursos Humanos comunicó a la Gerencia Central de Administración de Recursos del SAT que, luego de haber realizado aleatoriamente el procedimiento de fiscalización posterior a la documentación presentada por el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, se procedió a remitir el Oficio n.° 187-090-00003305, de fecha 06 de setiembre de 2019 a la Universidad Privada Telesup, a fin que confirme la veracidad de la Constancia de Estudios de fecha 15 de abril



de 2019, expedida presuntamente por la citada institución educativa, al haber sido dicho documento presentado por el referido servidor en la etapa de postulación y suscripción de contrato, para sustentar su formación académica;

Que, mediante Oficio n.° 536-2019- UPTelesup-SG recibido mediante trámite n.° 262-088-01233883 de fecha 20 de setiembre de 2019, la Universidad Privada Telesup dio respuesta al pedido de información realizado por la Gerencia de Recursos Humanos del SAT sobre la autenticidad de la constancia de estudios presentada por el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, precisando que este solo cursó estudios en dicha universidad hasta el semestre 2018-I, por lo que informó que la constancia presentada para su validación no es auténtica, debido a que el referido señor no se encontraba matriculado en el semestre 2019-I; agregando, además, que la referida constancia se trata de un documento emitido en el año 2017;

Que, resulta, pues, necesario mencionar la génesis de este caso, a fin de dar correlato a lo expuesto en la presente Resolución. En ese sentido, se expone lo siguiente:

- Mediante convocatoria de la Contratación Administrativa de Servicios – Proceso CAS n.° 065-2019 – Inventariador, se dispuso el concurso para la contratación de cuatro (04) posiciones de Inventariador para la Gerencia de Ejecución Coactiva, los que debían acreditar, entre otros requisitos, como formación académica: *“Estudiante universitario a partir del II ciclo o estudiante de las carreras de contabilidad y/o administración”*.
- Según cronograma, con fecha 16 de mayo de 2019, el SAT publicó en su página web los resultados de la etapa de evaluación curricular; posteriormente, mediante el Acta de Resultado Final de fecha 20 de mayo de 2019, el comité dio por culminado el proceso de selección aludido, disponiendo con ello que los resultados finales sean publicados en el portal web de la entidad y que los ganadores, entre ellos el señor Joshua Emmanuel Grau Falcón, suscribieran el contrato administrativo de servicios dentro del plazo establecido en las bases del concurso.
- En atención a dichos resultados, el señor Joshua Emmanuel Grau Falcón suscribió con el SAT el Contrato Administrativo de Servicios n.° 018250-2019-CAS.

Que, así, tras resultar ganador el señor Joshua Emmanuel Grau Falcón de uno de los puestos convocados por el SAT, es que la Entidad, como parte del procedimiento de fiscalización posterior a la documentación presentada por el referido servidor, solicitó información a la casa superior de estudios y presunta emisora de dicho documento,



sobre la veracidad de la Constancia de Estudios de fecha 15 de abril de 2019 presentada por este al momento de su postulación y suscripción de su contrato administrativo de servicios, teniéndose la respuesta de la Universidad Privada Telesup de acuerdo a los términos expuestos en la presente Resolución;

Que, como consecuencia de lo descrito, con Resolución de Gerencia Central de Administración de Recursos n.° 245-005-00000050, de fecha 30 de setiembre de 2019, la Gerencia Central de Administración de Recursos del SAT, declaró de oficio la nulidad parcial del Proceso CAS n.° 065-2019, cuyo objeto fue la contratación de cuatro (04) posiciones de Inventariador para la Gerencia de Ejecución Coactiva del SAT, en el extremo que declara como ganador de una de las posiciones convocadas al señor Joshua Emmanuel Grau Falcón, por haber revelado el procedimiento de fiscalización posterior, la presentación de documentación presuntamente falsa, dejando sin efecto el Acta de Resultado de Evaluación Curricular y los actos posteriores hasta la publicación del Acta de Resultado Final en cuanto al extremo del referido servidor, incluyéndose en esta disposición el Contrato Administrativo de Servicios n.° 018250-2019-CAS, suscrito por el citado servidor y el SAT; disponiéndose en su artículo tercero, la remisión de los actuados a la Secretaría Técnica, a fin de que esta proceda conforme al marco normativo para evaluar la responsabilidad administrativa del servidor involucrado, la misma que tuvo conocimiento de estos hechos el 02 de octubre de 2019;

Que, mediante memorando n.° D001229-2020-SAT-STP, de fecha 16 de noviembre de 2020, la Secretaría Técnica solicitó a la Gerencia de Recursos Humanos remitir el informe escalafonario del servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, así como copia de su legajo personal, remitiéndose lo solicitado el 19 de noviembre de 2020 mediante memorando n.° D001229-2020-SAT-GRH;

Que, cabe precisar que, dentro del legajo personal del mencionado servidor, donde obran documentos de su admisión, así como declaraciones juradas suscritas por el mencionado servidor, se observa lo siguiente:

a) Resumen de hoja de vida:

El señor Joshua Emmanuel Grau Falcón, señaló en el recuadro de "Formación", que, al momento de su postulación, era estudiante de la carrera universitaria de Administración de Negocios Turísticos en la institución Telesup, precisando como fecha de inicio Marzo 2014 y como fecha de término "A LA FECHA" y que estaba en el ciclo 10.

b) Declaración Jurada de Datos Personales, de fecha 21.05.19



En el recuadro de "Nivel académico", el servidor consignó que tenía estudios universitarios y que era estudiante de la profesión "Administración de Negocios Turísticos".

- c) Declaración Jurada de Servicios Prestados, de fecha 21.05.19:
El servidor firma dicho documento, declarando que tiene como profesión/ ocupación ser "estudiante de Administración Turística".
- d) Declaración Jurada de no tener impedimento de contratación, de fecha 21.05.19:
El servidor firmó y declaró bajo juramento que cumplía con lo señalado en dicho documento, leyéndose en el punto 1 del mismo "Que cumplo con los requisitos para el cargo o servicio a desarrollar".
- e) Constancia de estudios, de fecha 15.04.19
Obra en el legajo del servidor, la constancia de estudios emitida supuestamente por la Universidad Privada Telesup, donde se indica que el servidor sería alumno que cursaba el VIII ciclo en el semestre académico 2019-1 a la fecha de emisión.

Que, son estos los antecedentes y documentos que han dado lugar al presente procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón.

LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, DEBIENDO EXPRESAR CON TODA PRECISIÓN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA.



Que, el apartado 4.1 de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057 – Ley del Servicio Civil, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 092-2016-SERVIR-PE establece: "La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos n.º 276, n.º 728, n.º 1057 y Ley n.º 30057";



Que, a través de la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos n.º 187-005-00001294 de fecha 26 de noviembre de 2020 se instauró procedimiento administrativo disciplinario al servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, quien se desempeñó como Inventariador de la Gerencia de Ejecución Coactiva, al haber presentado una constancia de estudios falsa. El referido acto fue debidamente notificado el 27 de noviembre de 2020 mediante Carta Administrativa n.º D000481-2020-SAT-GRH;

Que, se configura lo anterior en virtud a lo comunicado por la Secretaria General de la Universidad Privada Telesup mediante Oficio n.° 536-2019-UPTELESUP, recibida el 20 de setiembre de 2019, donde, sobre la constancia de estudios de fecha 15 de abril de 2019 presentada por el servidor investigado, precisa que “(...) **la Constancia de Estudios en mención no es auténtica**”; por lo que tal conducta vulnera lo establecido en el literal q) del artículo 85 de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, por infracción a los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley n.° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública. Me remito a las normas mencionadas:

“Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

q) Las demás que señale la ley”.

“Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

(...)

2. Probidad

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

(...)

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones

5. Veracidad

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



Que, la configuración de la falta en mención, tiene lugar debido a que el servidor ingresó al servicio civil a sabiendas o valiéndose de documentación falsa o inexacta que fue presentada por este, lo que guarda observancia de los criterios establecidos mediante Resolución de Sala Plena n.° 007-2020-SERVIR/TSC “*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*”.

PRONUNCIAMIENTO DEL ORGANO SANCIONADOR SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Que, teniéndose en consideración los antecedentes que dieron origen al presente caso, así como los medios probatorios obrantes en el expediente administrativo, esta Gerencia, en su calidad de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, expone los fundamentos que sustentan la recomendación de la sanción aplicable al citado servidor, los mismos que se leen a continuación:

Que, de acuerdo al contenido de los medios probatorios, se desprende que el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, al momento de postular al proceso CAS n.º 065-2019 – Inventariador, y al suscribir su contrato administrativo de servicios n.º 018550-2019-CAS, brindó al SAT información falsa presentando un documento no auténtico (falso), suscribiendo, además, declaraciones juradas en las que indicaba que al momento de la postulación era estudiante de la carrera de Administración Turística, cuando la misma no es tal en lo que respecta a sus estudios vigentes, dado que la Universidad Privada Telesup ha indicado que **“el mencionado alumno solo cursó estudios hasta el semestre 2018-1 en esta Casa Superior de Estudios; actualmente no se encuentra matriculado en el semestre 2019-1**, lo que desvirtúa la Constancia de Estudios presentada por el servidor, en la cual se lee que este, al 15 de abril de 2019, **“cursa el VIII ciclo en el semestre académico 2019-1”**, no habiendo estado matriculado en dicho semestre; además de que se trata de un documento adulterado y no auténtico, según lo ha precisado también la propia universidad, la cual mediante Oficio n.º 536-2019-UPTESUP-SG ha señalado que **“la Constancia de Estudios en mención NO es auténtica”**;

Que, se advierte claramente de esta forma que el documento presentado por el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón al SAT (el cual debía sustentar su formación académica) ha sido adulterado, no siendo auténtico, dado que la misma casa superior de estudios ha informado ello y precisado que dicho señor solo cursó estudios hasta el semestre 2018-1 y no estuvo matriculado en el semestre 2019-1, como se visualizaba en la Constancia de Estudios adulterada, donde se indicaba que este estaba cursando el VIII ciclo en el semestre académico 2019-1, lo cual no era veraz;

Que, adicional a lo anterior, se tiene que el servidor, en su hoja de vida y en diversas declaraciones juradas suscritas por el referido servidor al momento de su postulación al Proceso CAS n.º 065-2019, señaló que cumpliría con los requisitos para el cargo a fin de encuadrar con el perfil solicitado en el referido proceso, lo que no resulta cierto a la luz de lo informado por la Universidad Privada Telesup, de acuerdo a los términos ya expuestos;

Que, en efecto, en la **“Declaración Jurada de no tener impedimento de contratación”** se puede leer que se consignó lo siguiente: **“Asimismo,**



declaro tener conocimiento que de no ser cierta la información consignada o de encontrarme en alguno de los impedimentos previstos, seré sancionado según lo establecido en la normatividad vigente y se procederá a declarar la nulidad del contrato suscrito con la Entidad”, motivo por el cual, al haberse corroborado que el documento (Constancia de Estudios) presentado por el servidor no es auténtico y que no se encontraba cursando estudios en el semestre académico 2019-1 de acuerdo a lo precisado por la Universidad Privada Telesup, se procedió a la emisión de la Resolución de Gerencia Central de Administración de Recursos n.° 245-005-00000050, de fecha 30 de setiembre de 2019, mediante la cual se declaró de oficio la nulidad parcial del Proceso CAS n.° 065-2019 donde resultó ganador de una de las posiciones convocadas el señor Joshua Emmanuel Grau Falcón, así como nulo también su contrato administrativo de servicios n.° 018250-2019-CAS;

Que, en virtud del numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, al comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o documentación presentada por el administrado (en este caso, el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón con la presentación de la Constancia de Estudios de fecha 15 de abril de 2019, no auténtica de acuerdo a lo precisado por la Universidad Privada Telesup) es que el SAT consideró por no satisfecha la exigencia de la documentación veraz que debía ser presentada, al haberse vulnerado el principio de veracidad recogido en el numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar de la norma en mención, así como el numeral 51.1 del mismo TUO¹;

Que, de esta forma, al haberse comprobado que el servidor consignó información falsa e inexacta en sendas declaraciones juradas y su hoja de vida presentadas al momento de su postulación, presentando, además, una constancia de estudios falsa y adulterada (desprendiéndose ello de lo afirmado por la propia casa de estudios que supuestamente había emitido dicha constancia, señalando literalmente que la misma no era auténtica y que el servidor solo cursó estudios hasta el semestre 2018-1, y no el semestre 2019-1 como figuraba en la constancia falsa), es que se desvirtúa la información que proporcionó al SAT, habiéndose configurado con ello, a su vez, la transgresión a los principios de probidad, idoneidad y veracidad con los cuales ha debido regir su conducta como servidor público, 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 a la Entidad y al haber faltado a la verdad al momento de suscribir las declaraciones juradas señaladas anteriormente; de igual forma, al evidenciarse esta situación, se desprende su falta de idoneidad para el



¹ Artículo 51.- Presunción de Veracidad

51.1 Todas las declaraciones juradas, los documentos sucedáneos presentados y la información incluida en los escritos y formularios que presenten los administrados para la realización de procedimientos administrativos, se presumen verificados por quien hace uso de ello, respecto a su propia situación, así como de contenido veraz para fines administrativos, salvo prueba en contrario.

puesto, dado que el servidor 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 del servidor, 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 presentado;

Que, por lo expuesto, se evidencia que los medios probatorios obrantes en el expediente administrativo acreditan la comisión de la falta administrativa de carácter disciplinario por parte del servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, y por ende ha incurrido en falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley n.º 30057 – Ley del Servicio Civil, por infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley n.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, con el principio de probidad, 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 del servidor investigado, dado que no ha actuado con rectitud, honradez ni honestidad frente a la Administración Pública, ya que ha presentado un documento falso a fin de obtener una ventaja personal indebida, brindando 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;

Que, respecto 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 estudios no era auténtica (es decir, falsa), se desprende que el servidor investigado no poseía aptitud técnica, legal y moral, por lo que no correspondía su acceso ni su ejercicio de servicio civil;

Que, en tanto, el principio de veracidad, se tiene que por este el servidor “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”. A través del cual se pretende garantizar también la aptitud moral de los servidores públicos. Al tenerse que presentó un documento falso y que, por este, indebidamente accedió y prestó servicio civil, se infringe de plano el citado principio;

Que, incido en que la aplicación de la norma antes expuesta es tal porque ha quedado acreditado que el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón indebidamente accedió y prestó servicio civil valiéndose de una constancia de estudios falsa presentada, lo que le permitió encuadrar en



el perfil requerido en el Proceso CAS n.° 065-2019 y acceder indebidamente a un puesto de trabajo dentro del SAT, a sabiendas que dicha constancia no era veraz y que no cumplía con el perfil requerido (contraviniendo con ello, además, el artículo 8 del RIS del SAT, que establece como requisito indispensable para ingresar como servidor civil al SAT, que se debe cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto o cargo; lo que no sucedió en el presente caso), lo que fue corroborado por la propia casa de Estudios mediante Oficio n.° 536-2019-UPTELESUP-SG;

Que, finalmente, cabe indicar que la determinación de la regulación como falta de la conducta referida al ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, ha sido subsumida a través del literal q) del artículo 85 de la Ley n.° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley n.° 27815, conforme lo señala el precedente administrativo de observancia obligatoria establecido por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena n.° 007-2020-SERVIR/TSC – *“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”*, con lo que se evidencia que el SAT está cumpliendo con un precedente de observancia obligatoria y que resulta aplicable al presente caso dado los hechos acontecidos.

SANCION IMPUESTA

Que, con la finalidad de no imponer una sanción que resulte injusta, excesiva o arbitraria, y terminar vulnerando derechos fundamentales del servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón, luego de realizar un análisis de los hechos informados, medios de prueba contenidos en el expediente, se ha llegado a concluir lo siguiente:



Que, para la determinación de la sanción a imponer, se debe considerar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora de la entidad, estando a que garantiza que la medida disciplinaria a imponer a los servidores guarde correspondencia con los hechos; lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción a imponer debe valorar elementos, como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor, en caso corresponda;



Que, de este modo, se considera que la entidad incurriría en vicio si propone o aplica una sanción, sin valorar la existencia de cada una de las circunstancias calificadas como relevantes;

Que, bajo ese contexto, para la determinación de la posible sanción a imponer, conforme a lo previsto en el artículo 103° del Reglamento de la

Ley del Servicio Civil, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previstos en el artículo 104° de la referida norma²; por lo que, conforme a lo revisado en autos, el citado artículo no resulta aplicable al presente caso;

Que, asimismo el artículo 87° de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, precisa cuales son las condiciones a considerar al momento de determinar la sanción a aplicarse, estando a las siguientes:

- **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.-** De los actuados se acredita que el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón ha afectado los intereses del Servicio de Administración Tributaria (SAT), en tanto, ha vulnerado el principio de presunción de veracidad establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, al haber mentido en declaraciones juradas y presentar un documento falso en un procedimiento administrativo, lo que configuró que indebidamente acceda y preste servicio civil valiéndose de un documento falso presentado, lo que no solo supone la responsabilidad administrativa que se le imputa en el presente caso sino también, incluso, la comisión de un ilícito penal, hechos que suponen una grave afectación a los intereses de la Entidad y a la meritocracia que promueve el Estado en el acceso al servicio civil, al haber accedido a un puesto de trabajo a través de un documento falso.
- **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.-** De los actuados se acredita que el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón ocultó e impidió el descubrimiento de la falta al suscribir contrato y al seguir prestando servicios al SAT a sabiendas de que había accedido y que estaba prestando servicio civil valiéndose de un documento falso.
- **El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de autoridad y más especializadas sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.-** Por este criterio, a mayor sea el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, mayor es su deber de conocerlas y



² **Artículo 104.-** Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria. Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.

apreciarlas debidamente. En el presente caso, el servidor a la que se le imputa la comisión de la falta, tuvo el puesto de Inventariador de la Gerencia de Ejecución Coactiva. Sin perjuicio de ello, más allá del grado de jerarquía y/o especialidad del cargo, dada la naturaleza de la falta, se desprende que cualquier persona es conocedora de la gravedad de la falta administrativa e ilícito que supone ingresar y prestar servicios al Estado valiéndose de la presentación de un documento falso.

- **Las circunstancias en que se comete la infracción.** - Conforme se ha indicado desde el inicio del procedimiento, el servidor comete falta administrativa desde que suscribió contrato con el SAT y accedió al servicio civil, continuando brindando dicho servicio civil a sabiendas de que había ingresado indebidamente a la Entidad valiéndose de un documento falso. Así, de los actuados, se encuentra plenamente acreditada la comisión de la falta administrativa de carácter disciplinario por parte del servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón.
- **Sobre la concurrencia de varias faltas.** - Esta condición, significa que en un mismo procedimiento administrativo disciplinario, concurren distintas infracciones respecto del servidor, por lo que la sanción de mayor gravedad de las infracciones investigadas o cometidas por el servidor, implicaría la sanción a imponerse. Por lo que, de acuerdo a lo expuesto, en este caso no existe la concurrencia de varias faltas por el actuar del servidor, instaurándose únicamente, por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85 d la Ley n.º 30057 – Ley del Servicio Civil. En consecuencia, no se ha configurado la presente condición.
- **Sobre la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** - Este criterio permite la identificación de la titularidad con la cual ha actuado cada uno de los servidores al momento de la comisión de la falta, permitiendo que el alcance o proyección de las potenciales sanciones irradie en mayor o menor intensidad tratándose del autor o coautor del hecho; entendiéndose por este último, sobre aquel que cometa en conjunto el hecho sujeto a investigación; el mismo que, implica una vulneración al marco de las faltas administrativas sujetas de sanción. De lo revisado, en este procedimiento administrativo disciplinario, se ha advertido la participación solo del servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón. En consecuencia, para el presente caso no se ha configurado dicha condición.
- **Sobre la reincidencia en la comisión de la falta.** - La aplicación de la reincidencia, se encuentra prevista en el literal e) del numeral 3) del artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento



Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, que prevé lo siguiente: *“La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción”*. Conforme a lo previsto en referido numeral, para que previamente se configure la reincidencia en el ámbito administrativo disciplinario, previamente se requiere que: i) el administrado haya sido sancionado por la comisión de una falta administrativa mediante resolución, ii) que la resolución que impuso la sanción al administrado haya agotado la vía administrativa, quedando esta firme; y que, iii) el administrado cometa la misma infracción dentro del plazo de un año. Por lo que, para la aplicación de la referida causal, se está a lo informado mediante el informe escalafonario remitido por la Gerencia de Recursos Humanos, siendo que, de la revisión del legajo del servidor investigado, se advierte que este no concurre con los requisitos previamente exigidos por la norma. En consecuencia, no se ha configurado esta condición.

- **Sobre la continuidad de la comisión de la falta.** – Esta causal, se atiende al Principio de continuación de infracciones, previsto en el numeral 7) del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General. En ese sentido, el artículo aludido exige que, frente a una infracción continuada en el tiempo, la Administración Pública deba proceder a: i) instruir un expediente sancionador, ii) emitir resolución sancionadora; y, iii) requerir al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de un plazo de treinta (30) días. Solo cuando la Administración Pública hubiera cumplido con estas tres condiciones, recién podrá instruirse un segundo procedimiento administrativo sancionador. En consecuencia, no se ha configurado la presente condición.
- **Sobre el beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** - En este apartado, se analiza los beneficios económicos y no económicos que acompañan la comisión del ilícito administrativo. Siendo que, para el este caso, conforme lo desarrollado, se advierte que el servidor Joshua Emmanuel Grau Falcón obtuvo un beneficio ilícito al haber recibido (desde el 03 de junio de 2019 hasta el 30 de setiembre de 2019) una remuneración por parte del Estado por ingresar indebidamente y prestar servicios en un puesto de trabajo al que no debió haber ingresado, dado que no cumplía con los requisitos establecidos para el mismo, al que solo pudo acceder valiéndose de la presentación de un documento falso.



Que, por otro lado, conforme lo prescribe el artículo 91° del Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, señala que: *“La responsabilidad 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 servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.”

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

Que, el servidor podrá interponer recurso de **RECONSIDERACIÓN** o de **APELACIÓN** contra el presente acto administrativo.

EL PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, para ambos recursos (Reconsideración y Apelación), la impugnación debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que considere le cause agravio, debiendo resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles, conforme lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM.

LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO

Que, el recurso de reconsideración se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, para ser resuelto en el plazo de treinta (30) días hábiles, conforme lo establece el artículo 118° del Reglamento General de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil;

Que, el recurso de apelación se interpone a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, quien eleva lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, conforme lo dispone el artículo 90° de la Ley n.° 30057. La apelación no tiene efecto suspensivo, conforme lo establece el artículo 119° del Reglamento General de la Ley n.° 30057;

LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERA PRESENTAR

Que, en el caso del recurso de reconsideración se presentará ante el órgano sancionador que impuso la sanción; en el presente caso, será ante la Jefatura del SAT, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley n.° 30057;

Que, en el caso del recurso de apelación se dirigirá a la Jefatura del SAT, a fin de que eleve lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, que será la autoridad encargada de resolver el recurso de apelación presentado, por tratarse de una sanción de destitución, conforme lo establece el artículo 119° del Reglamento General de la Ley n.° 30057;



Que, de conformidad con la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 101-2015-SERVIR-PE que aprueba la Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - **IMPONER** la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al servidor **JOSHUA EMMANUEL GRAU FALCÓN**, quien se desempeñó como Inventariador de la Gerencia de Ejecución Coactiva, por los fundamentos expuestos en la presente resolución. La sanción impuesta se hará efectiva a partir del día siguiente de notificada, y de manera accesoria la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años, la cual se hará efectiva una vez que quede consentida la misma.

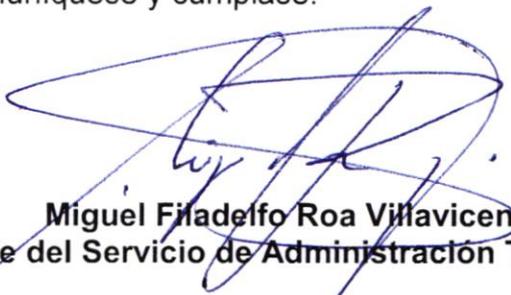
Artículo 2°. - **DISPONER** que la Gerencia de Recursos Humanos efectúe la notificación de la presente resolución dentro del término de cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitido esta, conforme a lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, anexe copia a su legajo y realice las acciones pertinentes para la inscripción de la sanción de **DESTITUCIÓN** impuesta al servidor **JOSHUA EMMANUEL GRAU FALCÓN** en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido - RNSSC, conforme lo señala la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra servidores civiles, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 264-2017-SERVIR/PE.

Artículo 3°. - **COMUNICAR** al servidor sancionado que tiene derecho a interponer recursos impugnatorios de Reconsideración o Apelación contra el presente acto resolutorio, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.

Artículo 4°. - **DISPONER** que la Secretaría Técnica de procedimientos disciplinarios de la Entidad conserve y custodie el expediente n.° 36-2019, conforme a sus funciones establecidas en la Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC “*Régimen Disciplinario Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, Ley N.° 30057*”.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.




Miguel Filadelfo Roa Villavicencio
Jefe del Servicio de Administración Tributaria