"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Firma Digital
Firmado digitalmente por DELGADO LLANOS Claudett Katerina FAU 20159981216 soft
Cargo: Gerente General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.12.2025 17:04:16 -05:00

Lima, 31 de Diciembre del 2025

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000641-2025-GG-PJ

VISTO:

El Informe de Precalificación N.° 000500-2024-STPAD-OA-CS-PJ, del 3 de octubre del 2025, la Resolución Administrativa N.° 000846-2025-OA-CS-PJ, del 13 de octubre del 2025, Informe del Órgano Instructor s/n, del 19 de noviembre de 2025, y hoja de envío N.° 000968-2025-STPAD-OA-CS-PJ, de fecha 19 de diciembre de 2025, que forman parte del expediente disciplinario N.° 000500-2024-STPAD-OA-CS-PJ, referido al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor **MICHAEL PANDURO LINARES**, quien no hizo uso de su derecho de informar oralmente; y,

CONSIDERANDO:

Primero.- Que, por Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, estableciéndose en su Título V las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley antes mencionada, son aplicables a los servidores civiles comprendidos en los regímenes[1] regulados por el Decreto Legislativo N.° 276, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 y el Decreto Legislativo N.° 1057 a partir del 14 de noviembre del 2014 que entró en vigencia su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, en adelante "Reglamento de la LSC", de fecha 13 de junio del 2014;

Segundo.- Que, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil, consiste en el poder de exigencia del Estado a los servidores civiles por las faltas tipificadas en la referida norma legal y que estos hayan sido cometidas en el ejercicio de sus funciones, a través de la imposición de la sanción correspondiente, previo Procedimiento Administrativos Disciplinario (PAD) y de conformidad con el primer párrafo del artículo 91° y artículo 94° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en adelante "STPAD", interviene como órgano de apoyo técnico de las autoridades PAD, detallándose sus funciones en el numeral 8.2 de la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015 y modificada por Resolución N.° 092-

[1] Indicado en el numeral 15 de la Resolución N.° 001484-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 6 de agosto de 2021.

2016-SERVIR/PE, publicada el 21 de junio de 2016, que formaliza la modificación y aprobación de su versión actualizada, en adelante "Directiva PAD-SERVIR";

Tercero.- Que, estando a lo previsto por la Ley del Servicio Civil, su Reglamento y el Anexo F, contenido en la directiva previamente mencionada, la cual desarrolla la estructura del acto de sanción disciplinaria, es pertinente señalar lo siguiente:

I. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.

1.1. Mediante el Oficio N.° 002930-2024-OA-CS-PJ del 9 de agosto de 2024, el entonces Jefe de la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República, solicitó a la Abog. Norma Cárdenas Farfán, directora de la Dirección de Supervisión y Evaluación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, confirmar si en la base de datos de dicha institución se encuentra registrado el certificado emitido a favor del servidor investigado **Michael Panduro Linares**, *por haber aprobado satisfactoriamente el* ***curso de Formación de Brigadista Institucional, realizado el 20 de noviembre de 2023****.*

1.2. A través del Oficio N.° 000145-2024-MTPE/1/20.3 del 29 de octubre de 2024, la entonces directora de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Abog. Jacqueline A. Espinoza Rincón, atendiendo el requerimiento de información formulado, comunicó lo siguiente:

> *"Al respecto, de la búsqueda realizada en los archivos, se evidencia que esta Dirección no organizó el Curso: "Formación de Brigadista Institucional" de fecha 20 de noviembre del 2023, así mismo los funcionarios que firman dicho documento no estaban encargados de la Dirección en la fecha mencionada".*

1.3. En ese sentido, se puede indicar que el certificado de fecha 27 de noviembre de 2023, presentado por el señor Michael Panduro Linares, por su presunta participación en el curso "Formación de Brigadista Institucional" realizado el 20 de noviembre de 2023, no fue reconocido como válido por la directora aludida en el párrafo anterior, así como no reconoce las firmas de las personas que lo habrían suscrito como funcionarios de esa Dirección.

1.4. Ante la respuesta antes indicada, con el Informe N.° 000046-2024-ESC-AP-OA-CS-PJ, del 5 de noviembre de 2024, el responsable de la Subárea de Escalafón y Registro de la Corte Suprema de Justicia de la República, pone a conocimiento del entonces responsable del área de personal de la corte antes mencionada, los hechos descritos previamente, recomendando derivar los actuados a la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante, STPAD), a efecto de que, conforme al principio del debido procedimiento, realice las acciones conducentes a determinar las responsabilidades

08702419 31/12/2025 19:48

que correspondan. Debe anotarse que dicha petición fue ejecutada con el Memorando N.° 001689-2024-AP-OA-CS-PJ, del 8 de noviembre de 2024, emitida por el responsable del Área de Personal de la corte antes referida.

1.5. En el marco de la investigación preliminar, la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios de la corte antes mencionada, emitió la Carta N.° 000074-2024-STPAD-OA-CS-PJ del 2 de diciembre de 2024, solicitando al servidor investigado la presentación física del original del certificado cuestionado. Dicha carta fue notificada a través del correo institucional secretariatecnicapad_csuprema@pj.gob.pe, del 2 de diciembre de 2024 a las 12:33 horas.

1.6. En ese sentido el investigado Michael Panduro Linares, a través del correo electrónico mpandurol@pj.gob.pe de fecha 02 de diciembre de 2024 a las 23:22 horas, contesta lo solicitado en el párrafo anterior, comunicando que el curso denominado Formación de Brigadista Institucional fue realizado "(…) *el día 20 de noviembre de 2023, con una duración de 04 horas lectivas, fue virtual gratuito, es por ello que no cuenta con el certificado original en físico (…)*".

1.7. Ante dicha información, la secretaria técnica del PAD, a través del correo electrónico secretariatecnicapad_csuprema@pj.gob.pe, de fecha 3 de diciembre de 2024 a las 08:22 horas, solicitó al servidor investigado lo siguiente:

(i) Proporcionar el certificado digital del curso en cuestión
(ii) Señalar cual fue el medio utilizado por el MTPE para enviar dicho certificado
(iii) La comunicación con la que se le proporciona el certificado.

1.8. El investigado Michael Panduro Linares, a través del correo electrónico mpandurol@pj.gob.pe, del 5 de diciembre de 2024, a las 00:50 horas, manifestó que durante le realización de dicho curso, se encontraba laborando en provincia, habiéndolo realizado por solicitud de su entonces empleador, cuya área de RR.HH. le envió un enlace web vía WhatsApp; sin embargo, alega no contar con el enlace debido a que sufrió la pérdida de su equipo celular en febrero de 2024, contando únicamente con una copia física.

1.9. Con el correo electrónico de secretariatecnicapad_csuprema@pj.gob.pe del 5 de diciembre de 2024, a las 10:42 horas, la STPAD solicitó al responsable de la subárea de Escalafón y Registro del área de Personal de la Corte Suprema, el legajo personal del servidor investigado, quien remitió la información solicitada a las 11:05 horas del mismo día.

1.10. Con el Oficio N.° 000084-2025-STPAD-OA-CS-PJ del 5 de febrero de 2025[2], la STPAD solicitó a la directora de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de

[2] Presentado el mismo día a través de la mesa de partes virtual del MTPE.

08702419 31/12/2025 19:48

Trabajo y Promoción del Empleo, Norma Cárdenas Farfán, que nos proporcione la siguiente información:

- En vista que el certificado en cuestión cuenta con la firma de la señora Cárdenas Farfán, se le solicita que confirme si suscribió el mencionado documento.
- Señalar la dependencia donde se encontraba laborando en noviembre de 2023 y si tiene conocimiento o si se encargó de realizar el curso denominado *Formación de Brigadista Institucional*, presuntamente realizado el 20 de noviembre de 2023.

1.11. Ante la falta de respuesta, con el Oficio N.° 000177-2025-STPAD-OA-CS-PJ del 10 de marzo de 2025, la STPAD envió el reiterativo correspondiente al MTPE, a fin de obtener respuesta.

1.12. Contenido en el correo del 9 de junio de 2024 a las 16:33 horas, a través del Oficio N.° 000028-2025-MTPE/2/15.2, la directora del MTPE, Abog. Norma Cárdenas Farfán, brindó atención a lo solicitado, señalado lo siguiente: (i) que la firma y sello consignados en el certificado en cuestión **no corresponden a su persona**, (ii) que durante noviembre de 2023, no laboraba en la dirección que presuntamente emite el certificado en cuestión; y, (iii) afirma no tener conocimiento que la Dirección de Supervisión y Evaluación se hubiera encargado de realizar el curso denominado *Formación de Brigadista Institucional,* presuntamente realizado el 20 de noviembre de 2023.

1.13. Por otro lado, luego de la revisión del legajo personal del servidor investigado, y al tomar conocimiento que, del 26 de agosto de 2023 al 2 de enero de 2024[3], se encontró laborando en la empresa *MRG SECURITY,* la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Carta N.° 000012-2025-STPAD-OA-CS-PJ del 5 de febrero de 2025 y notificada vía correo el mismo día a las 16:53 horas, requirió a la mencionada empresa la siguiente información:

(i) confirmar si el servidor investigado laboró en la fecha que indica el certificado de trabajo que consta en el legajo personal,

(ii) indicar si, *por indicación de su área de Recursos Humanos,* solicitó al servidor investigado realizar el curso denominado *Formación de Brigadista Institucional*, enviándole el enlace vía WhatsApp; y,

(iii) de ser afirmativo el segundo requerimiento, proporcionar la conversación con la que se le envió el enlace, copia del certificado presentado por el servidor investigado y copia de un certificado otorgado a otro de sus trabajadores.

1.14. Ante la falta de respuesta, la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios de la corte antes mencionada, emitió el reiterativo contenido en la Carta

[3] De acuerdo con el Certificado de Trabajo con código MRG-006-42204770 del 2 de enero de 2024.

08702419 31/12/2025 19:48

N.° 000021-2025-STPAD-OA-CS-PJ, del 10 de marzo de 2025, la cual fue notificada el 19 de marzo de 2025 en la dirección fiscal de la empresa[4].

1.15. Contenido en el correo del 26 de marzo de 2025 a las 09:31 horas, a través de la Carta N.° 0399-2025-EVP-MRG SECURITY, la mencionada empresa atendió el requerimiento de información, validando el certificado de trabajo presentado; sin embargo, respecto al curso en cuestión, señaló que su *área de RR.HH. no ha indicado la participación de dicho curso por lo tanto "desconocemos su falsedad o veracidad".*

1.16. En mérito a la información desarrollada, con el Oficio N.° 000369-2025-STPAD-OA-CS-PJ, del 11 de junio de 2025, la STPAD solicitó al área de Personal de la Oficina de Administración de la Corte Suprema, lo siguiente:

(i) Toda la documentación del proceso de convocatoria CAS N.° 078-2024.

(ii) Toda la documentación proporcionada por el servidor investigado durante su postulación en la convocatoria CAS N.° 078-2024.

(iii) Indicar si el certificado del curso *Formación de Brigadista Institucional* fue considerado para la determinación del puntaje asignado al servidor investigado durante la etapa de la evaluación curricular u otra fase del proceso de selección.

(iv) Si no se considerase el certificado del curso *Formación de Brigadista Institucional* presentado por el servidor investigado, ¿de todas formas terminada siendo declarado como uno de los ganadores de la convocatoria CAS N.° 078-2024?

1.17. A través del Oficio N.° 002616-2025-OA-CS-PJ, del 17 de junio de 2025, la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República atendió el requerimiento realizado, procediendo con señalar lo siguiente:

1.17.1. El curso de *Formación de Brigadista Institucional* fue considerado como un requisito **deseable**, y se validó para la asignación del puntaje adicional correspondiente; en ese sentido, **sí se consideró** el certificado presentado por el servidor investigado y **sí se le asignó puntaje adicional.**

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE CURSOS Y/O ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN	PUNTAJE OTORGADO	CONSIDERACIONES
• **Deseable: Curso de Brigadista Institucional. (01 punto)** • Deseable: Curso de Primeros Auxilios. (01 punto) • Deseable: Curso de uso y manejo de extintores. (01 punto)	03 puntos	**Si se consideró** el certificado de "Formación de Brigadista Institucional" para asignar puntaje adicional.

1.17.2. Sin embargo, en caso el servidor investigado no hubiera presentado el certificado en cuestión, *habría ocupado la cuarta posición en el orden de*

[4] Ubicada en la ciudad de Huancayo.

mérito de la convocatoria CAS N.° 078-2024, manteniéndose dentro de los cinco primeros lugares y accediendo igualmente a una de las plazas convocadas.

1.18. Una vez culminada la investigación preliminar, la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República, remitió al órgano instructor el Oficio N.° 000561-2025-STPAD-OA-CS-PJ del 03 de octubre de 2025, conteniendo el Informe de Precalificación del expediente disciplinario N.° 500-2024-STPAD-OA-CS-PJ, recomendando que, en su actuación de órgano instructor, disponga el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor investigado, con la propuesta de sanción de **destitución**.

1.19. Estando a lo indicado por la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios de la corte antes mencionada y de la revisión de los actuados que obran en el presente expediente, a través de la Resolución Administrativa N.° 000846-2025-OA-CS-PJ del 13 de octubre de 2025, el órgano instructor dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor investigado, imputando la siguiente falta:

> ***Artículo Primero: INICIAR*** *Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor* ***MICHAEL PANDURO LINARES****, por haber infringido los principios de probidad, idoneidad y veracidad, contemplados en la Ley N.° 27815, al prestar sus servicios bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, específicamente, por haber presentado el certificado del curso de Brigadista Institucional, cuya autenticidad ha sido negada por el presunto emisor, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*

1.20. Por encargo de dicha autoridad del PAD, y a través de la Carta N.° 000087-2025-STPAD-OA-CS-PJ, el 15 de octubre de 2025, la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios, cumplió con notificar la resolución señalada en el punto anterior, reiterando al servidor investigado que contaba con el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar su descargo contra los hechos imputados.

1.21. Con el correo del 28 de octubre de 2025 a las 16:55 horas, la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios, consultó al órgano instructor si el servidor investigado ha realizado la presentación de su descargo; con el correo del 6 de noviembre de 2025 a las 09:43 horas, se comunicó que el servidor investigado, pese a estar debidamente notificado, no ha presentado su descargo.

1.22. En ese sentido, a través del Oficio N.° 005595-2025-OA-CS-PJ, de fecha 19 de noviembre de 2025, el órgano instructor remitió su informe ante este despacho, recomendando la sanción de amonestación escrita contra el servidor Michael Panduro Linares, Auxiliar en control y vigilancia**,** adscrito a la Oficina de Seguridad Integral de la Corte Suprema de Justicia de la República.

08702419 31/12/2025 19:48

1.23. Por lo que, mediante Carta N° 000070-2025-GG-PJ, de fecha 20 de noviembre del año en curso, a través de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República, este despacho en calidad de órgano sancionador, procedió a notificar el informe emitido por el Órgano Instructor, otorgándole el plazo de tres (03) días hábiles al investigado para solicitar el uso de la palabra a través de un informe oral, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo N.° 112 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

1.24. Estando a lo antes mencionado; y, pese a haber sido notificado válidamente en los siguientes domicilios: i) Declarado en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA: Jr. Andahuaylas N° 1250, interior N° 40; Distrito de La Victoria (**en 2° visita se le entregó el documento a su concuñado** el día 24 de noviembre de 2025) y ii) Registrada en el RENIEC[5]: Av. Arequipa, Mi Perú - Callao (En la actualidad, en la dirección indicada, hay manzanas y lotes, así como numeración correlativa); se concluye que el servidor investigado no hizo uso de su derecho a informar oralmente.

1.25. De igual forma, mediante el Oficio N° 000698-2025-STPAD-OA-CS-PJ, de fecha 03 de diciembre del 2025, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República, solicitó a este despacho que emita pronunciamiento como órgano sancionador, recomendando a través de la Hoja de Envío N° 000968-2025-STPAD-OA-CS-PJ, de fecha 19 de diciembre de 2025, la sanción de destitución contra el servidor investigado.

II. La falta incurrida, incluyendo a la descripción de los hechos

2.1. Conforme a la Resolución Administrativa N° 000846-2025-OA-CS-PJ, se imputó al servidor Michael Panduro Limares, haber infringido los principios de probidad, idoneidad y veracidad descritos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6, de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, por haber accedido y ejercer como servidor civil valiéndose de un Certificado del curso de Brigadista Institucional, cuya autenticidad ha sido negada por el presunto emisor, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se debe mencionar que la referida Resolución Administrativa fue notificada mediante Carta N° 000087-2025-STPAD-OA-CS-PJ, la cual fue recibida por el investigado de manera personal, el día 15 de octubre del presente año.

2.2. Lo descrito en el párrafo anterior, se sustenta en el análisis y evaluación de los medios probatorios que forman parte del presente expediente, tal como se detalla a continuación:

- Del Oficio N° 000145-2024-MTPE/1/20.3, la directora de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo del

[5] De acuerdo con el personal de la Oficina de Notificaciones de la Corte Suprema de Justicia de la República, *en la actualidad, en la dirección indicada (Av. Arequipa – Mi Perú – Callao), hay manzanas y lotes, así como numeración correlativa.*

08702419 31/12/2025 19:48

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala "(…) *de la búsqueda realizada en los archivos, se evidencia que esta Dirección no organizó el Curso: "Formación de Brigadista Institucional" de fecha 20 de noviembre del 2023, así mismo los funcionarios que firman dicho documento no estaban encargados de la Dirección en la fecha mencionada"*

- Con el Informe N° 000046-2024-ESC-AP-OA-CS-PJ, el responsable de la Subárea de Escalafón y Registro de la Corte Suprema de Justicia de la República, recomienda derivar los actuados a la Secretaría Técnica del PAD de la Corte antes mencionada.
- Mediante el Oficio N° 000028-2025-MTPE/2/15.2, la directora del MTPE, comunica lo siguiente: (i) manifiesta que la firma y sello consignados en el certificado en cuestión **no** corresponden a su persona, (ii) durante noviembre de 2023, no laboraba en la dirección que presuntamente emite el certificado en cuestión; y, (iii) afirma no tener conocimiento que la Dirección de Supervisión y Evaluación se hubiera encargado de realizar el curso denominado *Formación de Brigadista Institucional,* presuntamente realizado el 20 de noviembre de 2023**.**
- Oficio N° 002616-2025-OA-CS-PJ, la responsable del área de Personal de la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República, señala lo siguiente: El curso de Formación de Brigadista Institucional fue considerado como un requisito deseable, y se validó para la asignación del puntaje adicional correspondiente; en ese sentido, si se consideró el certificado presentado por el servidor investigado y si se le asignó puntaje adicional.

2.3. En el marco de la potestad sancionadora en materia administrativa disciplinaria, debe observarse obligatoriamente la aplicación del principio de legalidad y el principio de tipicidad para efectos de la tipificación de faltas de carácter disciplinario.

2.4. Por otro lado, debe tenerse presente que la potestad sancionadora en materia administrativa es una manifestación del "ius puniendi" del Estado y es ejercida por los órganos de la Administración Pública, significando que esta potestad "*se encuentra constreñida a los principios jurídicos generales que limitan su ejercicio,… los que no sólo se aplican en el ámbito de Derecho Penal, sino también en el del Derecho Administrativo sancionador"*, en ese sentido, son también aplicables al referido procedimiento administrativo sancionador los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, *'non bis in idem'*, tipicidad, etc.

2.5. Asimismo, es pertinente señalar que, el Principio de Legalidad es sin lugar a dudas el principio más importante del derecho administrativo, porque establece que las autoridades administrativas que componen el Estado, deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas dichas facultades[6], conforme al cual, todo ejercicio de potestades debe sustentarse en normas jurídicas que determinen un órgano competente y un conjunto de materias que caen bajo su jurisdicción. Igualmente, el Principio de Tipicidad constituye una manifestación del principio de legalidad y exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las

[6] Guzmán, C. (2018) El principio de legalidad

08702419 31/12/2025 19:48

mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable[7]

2.6. Analizados los documentos que forman parte del Expediente Disciplinario N.° 000500-2024-STPAD-CA-CS-PJ, y considerando los hechos investigados que se precisan en los numerales precedentes, se desprende que el servidor investigado Michael Panduro Linares, sería pasible de sanción de **DESTITUCIÓN** por haber prestado sus servicios bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, específicamente, por haber presentado el certificado del curso de *Brigadista Institucional*, cuya autenticidad ha sido negada por el presunto emisor, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. Las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida

3.1. Al respecto, resulta necesario precisar que nuestro ordenamiento jurídico no establece derechos absolutos, ello debido que deben observarse las limitaciones establecidas en las leyes de la materia, teniendo en consideración que prevalece la existencia de otros derechos e intereses que también merezcan tutela de forma inmediata; en esa línea, **el ejercicio de los derechos se encuentra condicionado por los parámetros que establezca nuestros ordenamiento jurídico que ostente vigencia**; así también, deviene en necesario recordar que el marco de la relación laboral tenemos al empleador y al servidor, siendo que este último pone a disposición del primero su fuerza de trabajo con el propósito de recibir una remuneración o retribución, según sea el caso.

3.2. Sobre el particular, el precedente administrativo de observancia obligatoria contenida en la Resolución de Sala Plena N.° 007-2020-SERVIR/TSC de fecha 26 de junio de 2020, señala en su fundamento 30 lo siguiente respecto a la conducta imputada al servidor investigado:

> *"**30.** (...) este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, imputado al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N.° 27815"*

Al respecto, el literal q) del artículo 85° de la Ley N.° 30057 establece como falta de carácter disciplinario la siguiente:

> ***"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario***

[7] Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.° 05487-2013-AA/TC.

08702419 31/12/2025 19:48

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"

3.3. Así también, el literal j) del numeral 98.2 del artículo 98° y artículo 100° del Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N.° 30057, señala lo siguiente:

*"**Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria***
(…) 98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:
(…) j) Las demás que señale la ley".

Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815
*También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239[8] de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la **Ley N° 27815**, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.*

3.4. Respecto a la aplicación del procedimiento desarrollado por la Ley N.° 30057 en caso de infracción del Código de Ética de la Función Pública, el Informe Técnico N.° 1990-2016-SERVIR/GPGS de fecha 7 de octubre de 2016, el cual tiene calidad de opinión vinculante por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, señala en su numeral 4.2 lo siguiente:

*" **IV. Acuerdos Vinculantes***
(…) 4.2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N.° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la (…) Ley N.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (…), según el artículo 85° inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM"

3.5. Con relación a la correcta imputación de la falta para sancionar la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de información inexacta, el precedente administrativo de observancia obligatoria contenida en la Resolución de Sala Plena

[8] Ahora, artículo 261°

08702419 31/12/2025 19:48

N.° 007-2020-SERVIR/TSC de fecha 26 de junio de 2020, señala en su fundamento 30 lo siguiente:

> *"**30. (…)** este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, imputado al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N.° 27815"*

3.6. En consecuencia, corresponde invocar aquellos principios de la función pública que este despacho considera han sido vulnerados por el servidor investigado, bajo lo establecido por la normativa y disposiciones de la Autoridad del Servicio Civil, invocando así a los principios de probidad, idoneidad y veracidad, contenidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° y numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N.° 27815, 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 (…)*
> ***4. Idoneidad***
> *Entendida como la aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. (…)*
> ***5. Veracidad***
> *Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos."*
>
> *"**Artículo 10.- Sanciones***
> *10.1. La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción (…)."*

3.6.1 Es necesario señalar que, en virtud al **principio de probidad**, se exige el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta del servidor Michael Panduro Linares, infringió tal principio, toda vez que se vinculó laboralmente con la Entidad y ejerció la función pública bajo el influjo de un documento con información falsa **(Certificado por haber aprobado satisfactoriamente el curso de Formación de Brigadista Institucional, realizado el 20 de noviembre de 2023)**; que tal hecho ha denotado una conducta contraria a la honestidad, puesto que el documento con información falsa fue presentado para acceder y prestar servicio público en la entidad, obteniendo una ventaja personal indebida.

3.6.2 Por otro lado, respecto al **principio de idoneidad**, se debe señalar que es entendida como toda aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, permitiendo "que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad". Llevado este principio al caso concreto, el servidor Michael Panduro Linares al laborar en la entidad bajo el influjo de un documento con información falsa **(Certificado por haber aprobado satisfactoriamente el curso de Formación de Brigadista Institucional, realizado el 20 de noviembre de 2023)**, no actúo con la aptitud técnica, legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta es reprochable.

3.6.3 Adicionalmente, respecto al **principio de veracidad**, se exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con los todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que evidentemente el servidor Michael Panduro Linares, al estar laborando en la entidad bajo el influjo de un documento con información falsa **(Certificado por haber aprobado satisfactoriamente el curso de Formación de Brigadista Institucional, realizado el 20 de noviembre de 2023)**, ha transgredido este principio ético, desde su ingreso y durante su permanencia como servidor civil en la entidad.

3.7. Ahora bien, a través de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020- SERVIR/TSC, de fecha 26 de junio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil estableció Precedentes Administrativos, 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 del Servicio Civil, en cuyos fundamentos 48 y 49 señaló lo siguiente:

> "48. Al respecto, el artículo 85º 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.
>
> 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 85º 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 100º 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". Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815.

3.8. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y de seguridad social destinadas a los trabajadores. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores. Es así como ubicamos al trabajo como un elemento básico de la vida cotidiana actual, toda vez que el trabajo existe en donde exista una sociedad, la vida cotidiana es la que representa la evolución humana actual y es donde los científicos sociales deben centrar su atención. Entendiendo el trabajo desde la perspectiva del desarrollo personal, se hace evidente que éste constituye, en la vida cotidiana, una fuente vital para satisfacer necesidades. El trabajo es, sin lugar a dudas, el aspecto más importante de la sociedad humana, ya que relaciona todas las esferas del ser con las del quehacer humano[9].

3.9. Ahora bien, de acuerdo con el principio de presunción de inocencia, las autoridades administrativas deben contar con medios probatorios idóneos que, al ser valorados debidamente, produzcan certeza de la culpabilidad de los administrados en los hechos que les son atribuidos. Así las cosas, *"la presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos los elementos formando convicción"*[10]. De este modo, los documentos proporcionados y recabados permiten reforzar la hipótesis relacionada al incumplimiento de la normativa interna de parte del servidor.

3.10. Debe tenerse presente que, los servidores al actuar en nombre y representación del Estado, se encuentran obligados a resguardar los intereses generales de la sociedad. Asimismo, para Rodríguez Arana *"acostumbrar a la Administración Pública a esta forma de proceder significa, ni más ni menos, que en verdad el criterio del servicio objetivo al interés general sea el principal patrón de conducta que presida el entero quehacer de las Administraciones Públicas"*[11]. Por consiguiente, se intensificará la gravedad de la conducta del servidor cuando ésta afecta algún interés general, puesto que precisamente por su condición de servidor público, le corresponde resguardar los intereses generales.

3.11. Bajo esa premisa, se deberá tener en consideración que el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado

[9] Pereira Jardim, Lourdes. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. Gaceta Laboral, 14 (1), 81-101.
[10] Morón, J. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 441.
[11] Rodríguez Arana, J (2012). El interés general en el Derecho Administrativo: Notas introductorias.

08702419 31/12/2025 19:48

por el Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, en adelante *"TUO de la LPAG"*, establece que la comisión de la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor que asumir la sanción, vale decir, la sanción no debe ser tan ínfima como para que el servidor pondere que le conviene más cometer la infracción pues la sanción, de todos modos, no le causará gran afectación. En esa línea de análisis, dicho numeral también establece que las sanciones deben ser proporcionales a la infracción cometida.

3.12. En consecuencia, habiéndose evaluado la imputación realizada, los medios probatorios obrantes en autos, y, al no encontrarse ningún documento pendiente de evaluación, este despacho acoge la recomendación realizada por el Órgano Instructor ya que, se encuentra acreditado que el servidor **Michael Panduro Linares, Auxiliar en control y vigilancia,** adscrito a la Oficina de Seguridad Integral de la Corte Suprema de Justicia de la República, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 1057, valiéndose del "**Certificado otorgado al investigado por haber aprobado satisfactoriamente el curso de Formación de Brigadista Institucional, realizado el día 20 de noviembre de 2023, con una duración de cuatro (04) horas lectivas"** (Cuya autenticidad ha sido negada por el presunto emisor, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), con información falsa que obra en su legajo personal, y que fue presentada por el referido servidor al momento de su postulación al cargo, con el cual se hizo posible su vinculación laboral para ejercer la función pública, transgredió los principios de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 del Código de Ética de la Función Pública, vulneración que constituye falta disciplinaria, en atención a lo establecido en el artículo 10° del citado cuerpo normativo, concordante con el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil y el artículo 100° del Reglamento de la LSC, correspondiendo evaluar la sanción a imponer.

IV. La sanción impuesta

4.1. En primer orden, este despacho toma en consideración los argumentos esgrimidos por el órgano instructor, quien ha recomendado variar la sanción de destitución a amonestación escrita; sin embargo, de acuerdo con SERVIR en el Informe Técnico N.° 1996-2019-SERVIR-GPGSC del 19 de diciembre de 2019, se señala en su conclusión 3.3 que *el órgano instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues* ***la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD.***

4.2. En ese sentido, a criterio de este despacho, no existe duda respecto de la comisión de la falta imputada al servidor investigado; en consecuencia, corresponde efectuar la determinación de la sanción aplicable al servidor Michael Panduro Linares, tomándose en cuenta el principio de razonabilidad establecido por el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la LPAG y, por tanto, se procederá a efectuar el análisis en base a los siguientes criterios para la graduación de la sanción a imponer:

08702419 31/12/2025 19:48

Cuadro N.° 1

Criterios para la graduación de la sanción disciplinaria[12]

N.°	Criterio	Servidor Investigado
1	Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos	Respecto al interés general se aprecia que la acción cometida por el servidor investigado de ingresar al servicio público a través de la presentación de documentación falsa, entendiendo dicha situación como una afectación directa al interés jurídico protegido vinculado a velar por el ingreso al Poder Judicial de personal idóneo, tanto moral, técnica y profesionalmente.
2	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	A través de la presentación de ficha de ingreso, el investigado manifiesta que la información contenida en la misma es veraz, pretendiendo así ocular la comisión de la falta cometida.
3	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil	El servidor Michael Panduro Linares, comete los hechos, al ejercer como servidor público desde el 13 de junio de 2024, fecha en la cual suscribió contrato con este poder del estado, en el cargo de "**Auxiliar en control y vigilancia"** adscrito a la Oficina de Seguridad Integral hasta el 31 de octubre de 2025, fecha en la cual concluye su vínculo laboral por renuncia, conforme se observa del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA). Asimismo, se debe considerar que existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuenten, como por ejemplo la presentación de un documento con información falsa es una conducta censurable que afecta la actuación proba del servidor.
4	Las circunstancias en que se comete la infracción	El servidor Michael Panduro Linares, declaró y presentó como veraz el contenido del certificado del 27 de noviembre de 2023, durante su etapa postulación y posterior suscripción del contrato administrativo de servicios con esta entidad. Estas acciones le permitieron que ejerza como servidor civil.
5	La concurrencia de varias faltas	No se advierte la concurrencia de otras faltas disciplinarias (No aplica).
6	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	La falta administrativa de carácter disciplinario imputada es de carácter personal, no advirtiéndose la participación de más servidores que los señalados.
7	La reincidencia en la comisión de la falta	El servidor investigado no registra antecedentes disciplinarios.
8	La continuidad en la comisión de la falta	En el 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

[12] De acuerdo con lo desarrollado por el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N.° 001-2021-SERVIR-TSC del 15 de diciembre de 2021.

08702419 31/12/2025 19:48

		inexacta, aprobado mediante Resolución de Sala Plena Nº 007-2020-SERVIR/TSC, se indica que: "39. En lo que respecta a la conducta referida al ejercicio de la función pública a sabiendas, bajo el influjo y/o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, se advierte que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica". En este caso, se advierte que la falta imputada es permanente puesto que dicha conducta permaneció en el tiempo hasta que dejó de laborar en el puesto el 31/10/2025.
9	El beneficio ilícitamente obtenido	En el presente caso, se evidencia que el servidor Michael Panduro Linares, accedió a esta Entidad y, ejerció la función pública; por ende, se benefició con una remuneración, durante aproximadamente por un (01) año y tres (03) meses; valiéndose de una Certificado que indica que aprobó **"satisfactoriamente el curso: *Formación de brigadista institucional realizado el día 20 de noviembre de 2023"***, que constituye documentación falsa, para acreditar el estudio requerido la cual no ostentaba y que fue presentada, obteniendo con ello una ventaja respecto a los demás postulantes
10	La naturaleza de la infracción	Se debe indicar que en el fundamento 3 de la Resolución de Sala Plena Nº 007-2020-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 4 de julio de 2020, se señala lo siguiente: "Desde el inicio y durante el vínculo laboral el servidor público tiene obligaciones, deberes, principios y valores que deben regir su actuación, de modo que valerse de documentación o información falsa o inexacta para ejercer un cargo público es una conducta que resulta pasible de ser sancionada por la potestad administrativa disciplinaria del empleador." De este modo, debe indicarse que la falta cometida por el servidor Michael Panduro Linares, reviste una mayor gravedad, en la medida que, al vulnerar los principios éticos de probidad, idoneidad y veracidad, afectó la meritocracia y la buena fe laboral, bienes jurídicos que son de gran valía para nuestro sistema jurídico, en la medida que, a través de los mismos, el personal más idóneo puede acceder a las entidades públicas, para el ejercicio de la función pública, asegurando que generen valor público al realizar sus funciones. La infracción imputada atenta contra el principio de buena fe laboral, vulnerando a tal nivel que resulta insostenible mantener el mismo.
11	Antecedentes del servidor	De acuerdo con el Sistema Integrado de Gestión Administrativa – SIGA PJ, el servidor investigado no registra méritos ni sanciones impuestas por la comisión de otras faltas.
12	Subsanación voluntaria	La falta imputada reviste de tal gravedad que ocasiona la insostenibilidad del vínculo laboral, al acreditarse que el servidor investigado ha ingresado al servicio público valiéndose de la presentación de información falsa.

13	Intencionalidad en la conducta del infractor	La conducta imputada no corresponde a un hecho meramente fortuito o involuntario, sino a una acción positiva y consciente: la presentación de un certificado para su incorporación y validación en el marco de un proceso de selección y/o legajo personal, lo cual supone un acto voluntario de disposición de un documento para producir efectos en la administración. En ese sentido, este despacho concluye que el servidor, como mínimo, actuó con conocimiento de la irregularidad o con una grave falta de diligencia al presentar documentación que no podría comprobar su autenticidad.
14	Reconocimiento de responsabilidad	El servidor investigado no ha reconocido la comisión de la falta imputada, máxime si ha renunciado ante de culminarse el presente PAD seguido en su contra.

Fuente: Expediente Disciplinario N.° 500-2024-STPAD-OA-CS-PJ

4.3. Con relación la variación de sanción recomendada, este despacho considera que, si bien los argumentos expuestos por el órgano instructor son lógicos y cuentan con asidero documental, el acto cometido por cualquier servidor de ingresar al servicio público luego de presentar un documento falso, sin considerar si el mismo sumó o no puntaje en alguna false del proceso de selección, es un hecho sumamente grave, generando la ruptura completa de la buena fe laboral, pilar que sostiene todo vínculo laboral. En ese sentido, al haberse perdido dicha *confianza*, resulta imposible subsistir el mismo, siendo pasible de la máxima sanción disciplinaria impuesta por el régimen disciplinario de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil.

4.4. En razón de los argumentos expuestos, y el análisis efectuado a la conducta infractora del servidor investigado, se determina que existe mérito para imputar responsabilidad administrativa disciplinaria en el presente caso, por lo que impone la sanción de **DESTITUCIÓN** al servidor Michael Panduro Linares.

V. Sobre el Informe Oral

El servidor investigado no hizo uso de su derecho a informar oralmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo N.° 112 del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, a pesar de haber sido debidamente notificado con el informe del órgano instructor, mediante Carta N.° 000070-2025-GG-PJ, de fecha 20 de noviembre del presente año, notificándose el día 24 de noviembre de 2025 (en 2° visita, indica concuñado).

VI. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la LSC, contra la presente resolución procede la interposición del recurso impugnativo de reconsideración o apelación.

08702419 31/12/2025 19:48

VII. El plazo para impugnar

7.1. Los recursos de reconsideración y/o apelación podrán interponerse dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguiente de haber sido notificado el acto que se desea impugnar, plazo que se computa desde el día hábil siguiente de la notificación.

7.2. Ahora bien, es necesario comunicar al servidor en cuestión, el alcance del artículo 116° del Reglamento General de la LSC, el cual señala que ***"las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación (…)",*** asimismo, la parte final del artículo 117° de la norma antes señalada precisa que: ***"la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado (…)",*** e igualmente, la parte final del artículo 119° del reglamento invocado refiere que: ***"la apelación no tiene efecto suspensivo"***.

VIII. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo

El Recurso de Reconsideración y/o Apelación se interpondrán ante el mismo órgano que emitió el acto administrativo que se desea impugnar, el cual resolverá dentro del plazo establecido en el TUO de la LPAG, según sea el caso.

IX. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar

El Recurso de Reconsideración será resuelto por el órgano sancionador que impuso la sanción, de conformidad con lo señalado en el artículo 118° del Reglamento General de la LSC; sin embargo, el recurso de apelación contra la imposición de una sanción de destitución, es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, y configura el agotamiento de la vía administrativa.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial, aprobado por resolución Administrativa N° 000341-2023-CE-PJ, lo dispuesto por los artículos N.° 87, 91 y 92 de la Ley del Servicio Civil, (Ley N.° 30057), el artículo N.° 93 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM y la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 101-2015-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- IMPONER la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al servidor **MICHAEL PANDURO LINARES,** quien se desempeñó como servidor de la Corte Suprema de Justicia de la República, al haber transgredido: el literal q) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil; el literal j) del numeral 98.2 del artículo 98° del Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N.° 30057; así como los principios de probidad, idoneidad y veracidad, contemplados los incisos 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N.° 27815, al prestar sus servicios bajo el influjo o valiéndose de documentación o

08702419 31/12/2025 19:48

información falsa o inexacta, específicamente, por haber presentado el certificado del curso de *Brigadista Institucional*, cuya autenticidad ha sido negada por el presunto emisor, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo Segundo.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica para Procesos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República, la notificación de la presente resolución al servidor identificado en el artículo primero, dejando a salvo su derecho de interponer los medios impugnatorios que estime conveniente contra el acto de sanción en el plazo señalado por la presente resolución, acorde con la legislación aplicable a la materia.

Artículo Tercero.- DISPONER que la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República, que hace las veces de Oficina de Recursos Humanos, efectué la inscripción de la presente resolución en los registros correspondientes.

Regístrese, comuníquese, cúmplase.

Documento firmado digitalmente

CLAUDETT KATERINA DELGADO LLANOS
Gerente General
Gerencia General

CDL

08702419 31/12/2025 19:48