

Lima, 19 de Diciembre del 2020

RESOLUCION SECRETARIAL N° 000099-2020/SGEN/RENIEC

VISTOS:

El Informe N° 000024-2020/GTH/RENIEC de fecha 19NOV2020 (fs.98), emitido por el Órgano Instructor (Gerencia de Talento Humano) en el marco del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor Miguel Ángel Ipanaqué Effio; y demás actuaciones obrantes en el Expediente N° 109-2019/ST/GTH/RENIEC, y;

CONSIDERANDO:

Que con arreglo al mandato de los artículos 177° a 183° de la Constitución Política del Perú, se crea el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil como un organismo constitucionalmente autónomo encargado, de manera exclusiva y excluyente, de organizar y actualizar el Registro Único de Identificación de las Personas Naturales, así como de inscribir los hechos y los actos relativos a su capacidad y estado civil, emitiendo el documento nacional de identidad (DNI), en virtud a lo establecido en la Ley N° 26497, Ley Orgánica del RENIEC;

Que conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13JUN2014, se establece el régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas, así como aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;

Que de acuerdo a la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley N° 30057, entró en vigencia el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la citada norma, aplicable a los servidores civiles de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057¹;

Que los artículos 94° de la Ley del Servicio Civil, 97° del Reglamento General y numeral 10.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE (21JUN2016), establecen los plazos en el que opera la prescripción; en virtud de ello, la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y de un (1) año a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad o de la que haga sus veces;

¹ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

Título Preliminar: Disposiciones Generales

Artículo IV.- Definiciones

(...)

i) Servidor Civil: La expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarios. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento.

Que de lo expuesto en el presente caso se tiene que la falta administrativa que se le imputa al servidor Miguel Angel Ipanaqué Effio acaeció el 01MAY2019, fecha en que dicho servidor inició su vínculo laboral con nuestra Entidad, siendo que la misma fue puesta de conocimiento a la Gerencia de Talento Humano, el 19JUL2019 a través del Informe N° 0091-2019/GTH/SGPS/RENIEC (fs.28), emitido por la Sub Gerencia de Personal;

Que desde la mencionada toma de conocimiento, la Gerencia de Talento Humano tenía un (1) año para que disponga el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario al servidor investigado; es decir, tenía como plazo máximo hasta el día 19JUL2020, plazo que en el presente caso no fue excedido, ya que mediante Carta N° 392-2020/GTH/RENIEC de fecha 29OCT2020 (fs.52), la Gerencia de Talento Humano, dio inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario, motivo por el cual no opera la prescripción en el presente caso;

Que el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se inició dentro del plazo establecido en la normatividad del Servicio Civil – SERVIR y en observancia de lo establecido en los Decretos Supremos N° 116-2020-PCM, 129-2020-PCM, 135-2020-PCM, 139-2020-PCM, 146-2020-PCM, 151-2020-PCM, 156-2020-PCM y 162-2020-PCM relativos a la suspensión del cómputo de plazos de prescripción del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, vinculados con la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC de fecha 22MAY2020², emitida por la Sala Plena de Tribunal de la referida entidad, en consecuencia, el PAD iniciado al servidor se encuentra dentro del plazo legal de un (1) año para emitir el acto administrativo que se pronuncie sobre la comisión de la falta incurrida;

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que a través del portal web institucional de nuestra entidad (www.reniec.gob.pe), se publicó la convocatoria al Proceso CAS N° 42-2019-RENIEC (fs.01 al 05) para contratar un (1) Asistente en Gestión de Calidad en la Sub Gerencia de Verificación de Firmas y Apoyo Técnico Electoral perteneciente a la Gerencia de Registro Electoral, siendo requisito indispensable en cuanto a la Formación Académica, contar con el Grado de Bachiller Universitario en Administración, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Software, Ingeniería Mecánica o Investigación Operativa;

Que con la finalidad de demostrar cumplir con el requisito de formación académica, el postulante Miguel Ángel Ipanaqué Effio, en su hoja de vida documentada presentó entre otros un Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica expedido por la Universidad Nacional del Callao de fecha 09SET2003 (fs.24);

Que habiendo demostrado cumplir con el perfil del puesto requerido por nuestra entidad para el cargo de Asistente en Gestión de Calidad, el referido postulante resultó ganador de dicha convocatoria, consecuentemente con fecha 15ABR2019, procedió a suscribir el Contrato Administrativo de Servicios N° 0058-2019-RENIEC (fs.12), acordando con la parte empleadora, iniciar su vínculo laboral con nuestra entidad, con fecha 01MAY2019;

² **Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC de fecha 22MAY2020, Establecen precedente administrativo sobre la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil durante el Estado de Emergencia Nacional (...)**

42. Atendiendo a tales consideraciones, en estricto respeto, observancia y respaldo a las medidas adoptadas con el único fin de preservar la vida de la Nación, el pleno del Tribunal considera que corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados.

43. En caso de prorrogarse el Estado de Emergencia Nacional y el consecuente aislamiento social obligatorio (cuarentena), evidentemente también debería variarse la fecha de reanudación del cómputo de los plazos de prescripción.

Que posteriormente, la Gerencia de Talento Humano implementó el procedimiento de fiscalización posterior, a través de la Carta N° 691-2019/GTH/RENIEC de fecha 30MAY2019 (fs.25), solicitando a la Universidad Nacional del Callao confirmar la autenticidad del Diploma de Bachiller expedido con fecha 09SET2003 (fs.24); debido a que dicho documento fue presentado por el servidor investigado para acreditar su "Formación académica" exigido por el Proceso CAS 042-2019-RENIEC;

Que con Oficio N° 406-2019-OSG-UCR de fecha 09JUL2019 (fs.26), el Secretario General de la Universidad Nacional del Callao, informó a la Gerencia de Talento Humano en relación al grado académico de Bachiller en Ingeniería Mecánica presentado por el servidor investigado, indicando lo siguiente:

*"Se hace de conocimiento que habiéndose revisado los archivos de los Libros de Registros de Entrega de Diplomas, **se informa que el número de la Resolución que figura en la copia del diploma que adjuntan el Sr. Ypanaque, pertenece a otro ciudadano, tal y como se indica en el cuadro adjunto:***

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO ACADÉMICO	RESOLUCIÓN N°	LIBRO	FOLIO
ROGER RAMÓN PEZO FARFÁN	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	565-03-CU-GB FECHA: 21/07/2003	LII	123

Que con Informe N° 000024-2020/GTH/RENIEC de fecha 19NOV2020, la Gerencia de Talento Humano (Órgano Instructor) emite su pronunciamiento recomendando al entonces Órgano Sancionador, Secretaría General, la imposición de la sanción de destitución del servidor investigado, al haberse corroborado la presentación de documentación carente de veracidad y autenticidad a nuestra entidad

Que luego a través de la Carta N° 000138-2020/GG/RENIEC de fecha 24NOV2020³, la Secretaría General en su condición de Órgano Sancionador, corrió traslado del Informe del Órgano Instructor al servidor investigado, con la finalidad de que tome conocimiento del mismo y para que de creerlo necesario solicite Audiencia de Informe Oral como parte de su derecho de defensa dentro del PAD de conformidad con lo señalado en el numeral 17.1 del punto 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que de la verificación realizada al presente caso se observa que ha transcurrido el plazo de tres (3) días hábiles establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC desde que se le notificó el Informe del Órgano Instructor al servidor investigado y éste a la fecha no ha solicitado Audiencia de Informe Oral, por lo cual el presente procedimiento queda listo para ser resuelto;

II. FALTAS INCURRIDAS, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS

A. Falta incurrida

Que de todo lo actuado en la investigación preliminar y la etapa instructiva se llegó a determinar que el servidor investigado presentó a la entidad una Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica de fecha 09SET2003 (fs.24), documento aparentemente expedido por la Universidad Nacional del Callao, carente de veracidad y autenticidad, vulnerando el Principio de Probidad y Ética Pública, contemplado en el literal i) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, incurriendo así en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece lo siguiente:

³ Documento notificado con fecha 25NOV2020.

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Título V. Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador.

Capítulo I: FALTAS

Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario

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

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

B. Descripción de los hechos y los medios probatorios que la sustentan

Que a través del portal web institucional del RENIEC⁴, se publicó la convocatoria al Proceso CAS N° 42-2019-RENIEC (fs.05) para contratar un (1) Asistente en Gestión de Calidad en la Sub Gerencia de Verificación de Firmas y Apoyo Técnico Electoral perteneciente a la Gerencia de Registro Electoral, siendo requisito indispensable en cuanto a la Formación Académica, contar con el Grado de Bachiller Universitario en Administración, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Software, Ingeniería Mecánica o Investigación Operativa;

Que con la finalidad de demostrar cumplir con el requisito de formación académica, el postulante Miguel Ángel Ipanaqué Effio, en su hoja de vida documentada presentó entre otros un Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica expedido por la Universidad Nacional del Callao de fecha 09SET2003 (fs.24) con el cual el servidor investigado habría acreditado contar con el grado académico requerido;

Que producto del proceso de selección, se declaró como único ganador al mencionado servidor (fs.08), a mérito de presuntamente cumplir con los requisitos formales mínimos para ocupar el puesto y superar cada etapa del proceso de selección;

Que el inicio del vínculo contractual se materializó con la suscripción del Contrato Administrativo de Servicio CAS N° 058-2019 de fecha 15ABR2019 (fs.12) entre el señor Miguel Ángel Ipanaqué Effio y la institución; habiéndose acordado que el Contrato se inicia a partir del 01MAY2019 y concluye el 31JUL2019, y que podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de la entidad y del servidor CAS; con respecto a este punto, de la consulta realizada en el Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIA RENIEC), se evidencia que el citado servidor mantiene vínculo contractual con la institución y a la fecha del presente informe se encuentra ocupando el cargo de Asistente en Gestión de Calidad en la Sub Gerencia de Verificación de Firmas y Apoyo Técnico Electoral de la Gerencia de Registro Electoral;

Que ahora bien, a través de Carta N° 691-2019/GTH/RENIEC de fecha 30MAY2019 (fs.25), la Gerencia de Talento Humano solicitó a la Universidad Nacional del Callao confirmar la autenticidad del Diploma de Bachiller expedido con fecha 09SET2003 (fs.24); debido a que dicho documento fue presentado por el servidor investigado para acreditar su formación académica;

Que en relación a dicho pedido, mediante Oficio N° 406-2019-OSG-UCR de fecha 09JUL2019 (fs.26), el Secretario General de la Universidad Nacional del Callao, informó a la Gerencia de Talento Humano en relación al grado académico de Bachiller en Ingeniería Mecánica presentado por el servidor investigado, indicando lo siguiente:

"Se hace de conocimiento que habiéndose revisado los archivos de los Libros de Registros de Entrega de Diplomas, se informa que el número de la Resolución que

⁴ https://www.reniec.gob.pe/publicaEmpleo/public/lectura_documento.htm?hoja=201900042_con.pdf

figura en la copia del diploma que adjuntan el Sr. Ypanaque, pertenece a otro ciudadano, tal y como se indica en el cuadro adjunto:

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO ACADÉMICO	RESOLUCIÓN N°	LIBRO	FOLIO
ROGER RAMÓN PEZO FARFÁN	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	565-03-CU-GB FECHA: 21/07/2003	LII	123

Que en mérito a la descripción de los hechos, se advierte que la Gerencia de Talento Humano, a través de la Sub Gerencia de Personal, actuó al amparo del numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar y artículo 34° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General⁵, que promueve el procedimiento fiscalización posterior, habiéndose detectado que la documentación presentada por el servidor CAS Miguel Ángel Ipanaqué Effio, específicamente el Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica de fecha 09SET2003 (fs.24), carente de autenticidad y veracidad, conforme a la respuesta proporcionada por el Secretario General de la Universidad Nacional del Callao; en consecuencia, se habría configurado la comisión de una presunta falta administrativa disciplinaria atribuible al referido servidor;

La falta administrativa sujeta a materia, se sustenta en los siguientes medios probatorios:

- Bases de la convocatoria al Proceso CAS N° 42-2019-RENIEC (fs.05).
- Formato N° 2, Declaración Jurada "A" de fecha 21MAR2019 (fs.14).
- Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0058-2019-RENIEC de fecha 15ABR019 (fs.12).
- Carta N° 691-2019/GTH/RENIEC de fecha 30MAY2019 (fs.25).
- Informe N° 057-2019-KMF/ORAA de fecha 26JUN2019 (fs.18).
- Oficio N° 406-2019-OSG-UCR de fecha 09JUL2019 (fs.26).
- Informe N° 000091-2019/GTH/SGPS/RENIEC de fecha 19JUL2019 (fs.28).

C. Normas Jurídicas Vulneradas

Que, se debe precisar que para la identificación de la norma jurídicamente vulnerada corresponde tener en cuenta lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC referente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, determina que los PAD instaurados desde el 14SET2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas⁶ sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

⁵ Texto Único ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1.16 Principio de Privilegio de Controles Posteriores.- La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no se veraz.

(...)

Artículo 34° Fiscalización Posterior

34.1 Por la fiscalización posterior, la entidad ante la que se está realizando un procedimiento de aprobación automática o evaluación previa, queda obligada a verificar de oficio mediante el sistema del muestreo, la autenticidad de las declaraciones, de los documentos, de las informaciones y de las traducciones proporcionadas por el administrado"

⁶ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Que teniendo ello en consideración, se debe indicar que el servidor investigado adquirió la condición de servidor de la entidad el 01MAY2019, fecha en la que se dio inicio a su vínculo contractual con la institución, conforme a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios CAS N°0058-2019-RENIEC de fecha 15ABR2019 (fs.12), materializándose en dicha fecha la falta administrativa que se le imputa, motivo por el cual corresponde de acuerdo a la fecha indicada aplicar las reglas sustantivas y procedimentales de la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que en ese sentido, se identifica que el servidor Miguel Ángel Ipanaqué Effio, incurrió en la falta administrativa tipificada en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ello en razón a que ha vulnerado uno de los Principios de la referida ley, que a continuación se precisa:

Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil

Título Preliminar de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil:

Artículo III.- Principios

Son Principios de la Ley del Servicio Civil:

(...)

- i) **Probidad y ética pública:** *El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requiera la función pública”.*

D. Sobre la responsabilidad del servidor respecto a la falta imputada

Que este Órgano Sancionador, debe precisar que el servidor investigado en el presente PAD no procedió a remitir sus descargos en la Etapa Instructiva en relación a la falta administrativa que se le imputó mediante Carta N° 000392-2020/GTH/RENIEC de fecha 29OCT2020⁷ (fs.52); en virtud de ello, corresponde emitir el pronunciamiento correspondiente, por lo cual el presente caso queda expedito para resolver;

Que en el presente caso este Órgano Sancionador en mérito a la evaluación de los documentos que obran en el expediente administrativo, así como de la documentación que se encuentra en el Legajo Personal del servidor Miguel Ángel Ipanaqué Effio, debe en primer orden contextualizar las circunstancias mediante las cuales se dio inicio de su vínculo laboral con la entidad, para luego proceder al pronunciamiento sobre la comisión de la falta administrativa que se le imputa;

Que de acuerdo a los hechos antes descritos se advierte que el servidor investigado al momento de presentar su Curriculum Vitae documentado a la institución en la Convocatoria CAS N° 042-2019-RENIEC (fs.01 al 05), adjuntó el Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica de fecha 09SET2003 (fs.24), documento aparentemente expedido por la Universidad Nacional del Callao, lo cual, le permitió ganar la convocatoria y suscribir el Contrato Administrativo de Servicio CAS N° 0058-2019-RENIEC, bajo el influjo de un documento carente de autenticidad y veracidad, conforme

7.REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.- Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1. Reglas procedimentales: Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario. Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales. Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales. Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa. Medidas cautelares. Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores. Las faltas. Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes.

⁷ Debidamente notificada con fecha 30OCT2020 (fs.53).

a la respuesta proporcionada por la referida casa de estudios; en consecuencia, se evidencia un comportamiento atribuible al servidor ausente de rectitud, honradez y honestidad frente a su empleador, lo cual ha originado que se configure la vulneración del principio de Probidad y Ética Pública, que todo servidor público debe cumplir para acceder de forma transparente a la institución;

Que asimismo, adjunto al referido documento en el párrafo precedente se aprecia el Informe N° 057-2019-KMF/ORAA de fecha 26JUN2019 (fs.18), emitido por la Secretaría de la Oficina de Registros y Archivos Académicos en el cual respecto a la condición de alumno del servidor investigado declara lo siguiente:

"1. El alumno YPANAQUE EFFIO MIGUEL ANGEL con código N° 9107531 ingresó a esta Casa Superior de Estudios mediante la modalidad de Examen General como consta en la Resolución de Ingreso N° 038-91-CU a la Facultad de Ingeniería Mecánica y de Energía – Escuela Profesional de Ingeniería Mecánica.

2. En el sistema no figura el número de la constancia de Egresado y la Resolución de bachiller del alumno. (...) (Subrayado agregado)

Que al respecto se debe tener en cuenta que este Órgano Sancionador realizó una verificación al legajo personal del servidor investigado, advirtiéndole que en la Sección 02 – Resolución Contractual, se encuentra adjunto a su Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0058-2019-RENIEC, las Bases de la Convocatoria del Proceso CAS N° 042-2019-RENIEC (fs.01 al 08), del cual el referido servidor resultó ganador para el puesto de Asistente de Gestión de Calidad de la Sub Gerencia de Verificación de Firmas y Apoyo Técnico Electoral, perteneciente a la Gerencia de Registro Electoral, indicando entre otros aspectos, las referidas bases lo siguiente:

VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR:

(...)

La/El postulante deberá de presentar los siguientes documentos, en el siguiente orden:

- ☐ ☐ Formato N° 01: Impresión de la Ficha Resumen Curricular debidamente llenada, firmada y con huella dactilar. (Descargarlo de la página institucional).
- ✓ **Anexo N° 02: Formatos de Declaraciones Juradas A, B y C debidamente llenados, firmados y con huella dactilar** (Descargarlo de la página institucional).
- ✓ **Curriculum Vitae actualizado.**
- ✓ **Copia simple de los documentos que sustente el cumplimiento de los requisitos indispensables y otros documentos indicados en el Formato N° 1.**

Que en virtud a ello, se aprecia que dentro de la documentación presentada por el servidor investigado a nuestra entidad, obra adicional al Curriculum Vitae documentado, el Formato N° 2, Declaración Jurada "A" de fecha 21MAR2019 (fs.14), suscrita por el servidor investigado, en la cual declara bajo juramento, lo siguiente: ***"(...) 12. Que mi Curriculum Vitae y la documentación personal que presento para mi file personal es totalmente cierta, se encuentra vigente y quedo dispuesto (a) a cualquier fiscalización posterior que el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil requiera efectuar respecto a su veracidad"***. (Énfasis y subrayado agregado).

Que de la revisión realizada, se advierte que el servidor investigado al momento de presentar a la institución su Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica de fecha 09SET2003 (fs.24), documento carente de autenticidad y veracidad, conforme a la información proporcionada por dicha casa de estudios mediante Oficio N° 406-2019-OSG-UCR de fecha 09JUL2019 (fs.26), también tenía pleno conocimiento de las consecuencias que involucraba presentar documentación falsa respecto a la formación académica que pretendía acreditar ante su empleador (RENIEC);

Que atendiendo a lo expuesto, éste Órgano Sancionador considera que existen elementos de prueba suficientes para presumir que el servidor investigado presentó documentación carente de veracidad y autenticidad, la cual fue introducida a su legajo personal en su calidad de servidor de la Entidad (Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica, expedido por la Universidad Nacional del Callao), comportamiento que constituye una clara inobservancia al Principio de Probidad y Ética Pública, establecido en el literal i) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y en consecuencia se configuraría la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal a) del artículo 85° de la citada ley;

Que siendo así, se evidencia que el servidor investigado ha demostrado un comportamiento ausente de rectitud, honradez y honestidad frente a su empleador, lo cual transgrede el Principio de Probidad y Ética Pública, que es de cumplimiento obligatorio para todo servidor público, debido a que dicho principio es rector de la función pública y cumple un papel fundamental en la orientación del actuar de todo servidor público;

Que asimismo, la presentación de un documento carente de veracidad tanto en su contenido como emisión, demuestra que el servidor investigado no habría actuado de acuerdo con los principios y valores éticos que requiere la función pública, lo cual no lo haría un personal idóneo con una correcta aptitud moral, siendo esta una condición esencial no solo para el acceso sino para la permanencia en la función pública;

Que dicha premisa se sustenta, en razón a que la función pública exige en el servidor público preponderar la combinación óptima de los valores y principios éticos de probidad, idoneidad, honestidad, veracidad en su actuar, siendo que estos tienen una importancia trascendental que regula el comportamiento del personal que labora para el Estado;

Que en consecuencia, el servidor investigado al presentar al momento de su postulación al puesto de Asistente de Gestión de Calidad un Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica expedido por la Universidad Nacional del Callao, carente de autenticidad, este pasó a formar parte de su legajo personal⁸, y al haber suscrito Contrato con la entidad, adquirió la condición de servidor público del RENIEC, circunstancia que permitió a la entidad realizar la verificación de autenticidad de los documentos presentados en mérito del numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar y artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, normativa que promueve el procedimiento de fiscalización posterior, detectando que el documento presentado en la Convocatoria del Proceso CAS N° 042-2019-RENIEC carece de veracidad y autenticidad;

Que de otro lado, corresponde indicar que el Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica expedido por la Universidad Nacional del Callao, carente de veracidad y autenticidad, ha formado parte del legajo personal del servidor investigado desde el momento de la suscripción de su Contrato Administrativo de Servicio CAS N° 0058-2019-RENIEC a la fecha, evidenciando con ello que en el presente caso la falta

⁸ **Directiva DI-406-GTH/007, Administración del Legajo del Servidor Civil en el RENIEC (aprobada mediante Resolución Secretarial N° 24-2017-SGEN/RENIEC)**

4.8 Legajo Personal: Es un documento oficial e individual de carácter estrictamente confidencial y de valor permanente, en el cual se archivan y registran los documentos personales y administrativos del Servidor Civil a partir de su ingreso a la Administración Pública y todo lo que genere la propia entidad, así como incorpora durante su relación laboral con el RENIEC hasta su desvinculación.

VI. Disposiciones Generales

6.2 (...) El Legajo Personal contiene información relacionada a la formación académica, capacitación, experiencia, (...).

6.5 De detectarse irregularidades en la documentación presentada por el Servidor Civil de la Gerencia de Talento Humano se procederá al inicio del procedimiento que amerite en virtud del Poder Disciplinario conferido a esta Gerencia.

REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACION Y ESTADO CIVIL

administrativa disciplinaria atribuida al servidor tiene la condición de una falta permanente;

Que con relación a la comisión de la falta administrativa permanente, se sustenta a que la misma se inició cuando éste suscribió Contrato con la institución y pasó a tener la condición de servidor del RENIEC, prestando sus servicios como Asistente en Gestión de Calidad, bajo el influjo del mencionado documento carente de veracidad y autenticidad, situación que se mantiene hasta la fecha, en la medida que dicho documento forma parte del sustento documental para las adendas de su contrato primigenio;

Que atendiendo ello, se infiere que el servidor presentó documento que carece de veracidad y autenticidad en el Proceso de Convocatoria CAS N° 042-2019-RENIEC, el cual pasó a formar parte de su legajo personal al haber suscrito con la entidad el Contrato Administrativo de Servicio CAS N° 0058-2019-RENIEC, siendo dicha circunstancia determinante para que este carezca de idoneidad en el desempeño de la función pública a través del cargo de Asistente en Gestión de Calidad en la Sub Gerencia de Verificación de Firmas y Apoyo Técnico Electoral de la Gerencia de Registro Electoral;

Que por otro lado, corresponde indicar que este Órgano Sancionador identificó que en el presente caso se debe tener en cuenta lo establecido artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, que señala lo siguiente: *"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"*. Asimismo, el dispositivo citado ha precisado que: *"(...) La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia"*;

Que de ello se deduce, que la diferencia en la naturaleza que tiene cada una de las responsabilidades mencionadas se origina en que la responsabilidad penal se da ante la comisión de actos tipificados por el ordenamiento como delitos que, como tales, merecen el máximo reproche jurídico, mientras que la responsabilidad administrativa tiene por fuente el incumplimiento de los deberes que corresponden a un funcionario o servidor público; en ese sentido, se colige que la conducta del servidor CAS Miguel Ángel Ipanaqué Effio, tras la presentación de un Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica expedido por la Universidad Nacional del Callao, carente de autenticidad y veracidad, merecería que una vez determinada la responsabilidad administrativa por parte del órgano sancionador, se considere la remisión de los actuados a la Gerencia de Asesoría Jurídica⁹, con la finalidad que se evalúen las acciones legales que correspondan;

Que en mérito a lo expuesto, se han obtenido elementos de prueba suficientes, respecto a la existencia de una responsabilidad administrativa por parte del servidor investigado, al haberse evidenciado que desde su postulación, ingreso y permanencia en nuestra entidad, dentro de su legajo personal, un Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica expedido por la Universidad Nacional del Callao, que carece de autenticidad y veracidad, comportamiento que constituye una transgresión al Principio de Probidad y Ética Pública, cuyo cumplimiento es obligatorio para todo servidor público, en razón a que dichos principios son rectores de la función pública y cumplen un papel fundamental en la orientación al debido ejercicio del cargo público, que requiere una

⁹ Guía de Procedimientos GP-349-GAJ/001. "Conformación y Remisión de Expedientes Administrativos e Informes Legales que ameritan las propuestas de Acciones Legales", segunda versión, aprobado por Resolución Secretarial N° 21-2016/SGEN/RENIEC (29ABR2016).

aptitud moral basada en la exteriorización de rectitud, honradez y honestidad, no solo al momento del acceso, sino también durante su permanencia en el ejercicio de la función pública.

III. SANCIÓN IMPUESTA

Que para realizar la determinación de la sanción a imponer al servidor investigado se debe tomar en cuenta el principio de razonabilidad y proporcionalidad los cuales se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú¹⁰; y, asimismo, en el numeral 3 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS¹¹, en materia administrativa;

Que por su parte, el Tribunal Constitucional al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación"*¹². Agregando además que, *"(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional"*¹³;

Que por lo tanto, el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Ello implica que la entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción sea proporcional a la falta imputada al referido servidor;

Que bajo dicho contexto, se puede apreciar en el presente caso que el artículo 88° de la Ley N° 30057, establece las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución

¹⁰ **Constitución Política del Perú**
Artículo 200°.-Son garantías constitucionales
(...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia o de sitio.

¹¹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Artículo 248°**

Principios de la potestad sancionadora administrativa: La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción y f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor. (...)"

¹² Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA /TC, fundamento 15.

¹³ Sentencia recaída en el expediente N° 0535-2009-PA/TC, fundamento 13.

Que acorde a lo expuesto, este Órgano Sancionador considera necesario que para establecer la sanción como resultado de la evaluación de la falta incurrida por el servidor investigado, se debe aplicar las disposiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a continuación se precisan:

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

Del análisis y valoración realizada a la documentación obrante en el expediente administrativo, así como al legajo del servidor investigado, ante la presentación a nuestra entidad de un Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica expedido por la Universidad Nacional del Callao, carente de veracidad y autenticidad, se ha configurado una transgresión al Principio de Probidad y Ética Pública de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, situación que afecta directamente los intereses generales del Estado, atendiendo a que el Estado busca a las personas más idóneas que van a desempeñar su función como servidores públicos, los cuales no solo deben contar con el principio de mérito, sino también con una aptitud moral y un actuar con rectitud, honradez y honestidad que asegure un correcto desempeño del servidor pública basado en la observancia de valores, principios y deberes que garanticen el profesionalismo y eficacia de la función pública.

d) La circunstancia en que se comete la infracción:

La presentación por parte del servidor investigado del Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica carente de veracidad y autenticidad (el cual se detectó en virtud al control posterior realizado a los documentos que obran en su legajo personal), permite evidenciar que el mismo a sabiendas de conocer la irregularidad en dicho documento, sorprendió a la Administración Pública pretendiendo acreditar haber egresado de la carrera de Ingeniería Mecánica en la Universidad Nacional del Callao, cuando en realidad no obtuvo el Bachiller en la referida Universidad, demostrando con ello una conducta carente de ética, rectitud, honradez y honestidad frente a su empleador, generando con ello la vulneración del Principio de Probidad y Ética Pública de la Ley N° 30057

h) El beneficio ilícitamente obtenido:

En el presente caso, al haberse comprobado que el servidor investigado introdujo a su legajo personal documentación carente de veracidad y autenticidad (Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional del Callao), no lo hacía un personal idóneo para ejercer función pública en nuestra entidad y que de haber sido detectado en su oportunidad no se habría permitido que suscribiera contrato con su empleador, toda vez que dicho actuar carece de probidad y ética pública; sin embargo, la institución en mérito al Principio de Presunción de Veracidad dio por cierta toda la documentación presentada por el servidor investigado, situación que no solo le permitió suscribir un contrato con la entidad, sino también adendas del mismo, obteniendo así un beneficio económico, ya que dada su continuidad laboral, viene percibiendo una remuneración mensual.

Que por lo tanto de acuerdo a lo dispuesto en el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establece que:“(…) **En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces (Gerencia de Talento Humano) es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción**”;

Que en consecuencia este Órgano Sancionador ha determinado ratificar la propuesta del Órgano Instructor de imponer la sanción de destitución al servidor Miguel Angel Ipanaque

Effio, ello en virtud a que se ha corroborado la presentación por parte de éste a la entidad de un Diploma de Bachiller en Ingeniería Mecánica, carente de autenticidad y veracidad. Tal comportamiento, constituye una transgresión al Principio de Probidad y Ética Pública, establecido en el literal i) del Título III de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por lo tanto, se configura la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal a) del artículo 85° de la citada ley, conforme a los considerandos expuestos en la presente resolución;

Estando a lo opinado en los documentos de vistos y conforme a las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Reglamento de Organización y Funciones del RENIEC, aprobado por Resolución Jefatural N° 73-2016/JNAC/RENIEC (31MAY2016) y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Imponer al servidor Miguel Ángel Ipanaqué Effio la sanción disciplinaria de destitución, la misma que será efectiva a partir del día siguiente de notificada la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- De conformidad con la Ley N° 30057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE (21JUN2016), la presente resolución puede ser impugnada con recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, en el caso de reconsideración se presenta ante el Órgano Sancionador - Secretaría General del RENIEC, quien se encargará de resolverlo, su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. La apelación se interpone ante esta Secretaría General y es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO.- Disponer que la Gerencia de Talento Humano inscriba en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, la sanción establecida en el artículo primero de la presente Resolución, según lo establecido en el artículo 98° de la Ley N° 30057.

ARTÍCULO CUARTO.- Disponer que la Gerencia de Talento Humano remita la documentación pertinente a la Gerencia de Asesoría Jurídica, para las acciones legales que correspondan.

ARTÍCULO QUINTO.- Disponer que la Gerencia de Talento Humano, registre e incorpore la presente Resolución en el legajo personal del servidor Miguel Ángel Ipanaqué Effio.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

(EBD/crg)

REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACION Y ESTADO CIVIL

La impresión de este ejemplar es una copia autenticada del documento electrónico archivado en el RENIEC, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://gestdocinterop.reniec.gob.pe/verificadoc/index.htm> e ingresando la siguiente clave:

YQazPf7pL6