

## RESOLUCIÓN SECRETARIAL N° 46 -2019/SGEN/RENIEC

Lima, 28 MAYO 2019

### VISTOS:

El Informe N° 000002-2019/GTH/RENIEC de fecha 07 de febrero de 2019 (fs.90), emitido por el Órgano Instructor (Gerencia de Talento Humano) en el marco del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez; y demás actuaciones obrantes en el Expediente N° 170-2017/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 13 de junio de 2014, 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° 1057<sup>1</sup>;



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 (03) años contados a partir de la comisión de la falta; y un (01) año a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad o de la que haga sus veces;

<sup>1</sup> 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 CAS Eduardo David Rojas Meléndez acaeció el 01 de junio de 2017, fecha en la que dicho servidor inició su vínculo laboral con nuestra Entidad, siendo que la misma fue puesta de conocimiento a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios perteneciente a la Gerencia de Talento Humano, el 23OCT2017 a través del Memorando N° 4275-2017/GTH/SGPS/RENIEC (fs.21), emitido por la Sub Gerencia de Personal;

Que desde la mencionada toma de conocimiento, la Gerencia de Talento Humano tenía un (01) año para que disponga el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario al servidor investigado; es decir, tenía como plazo máximo hasta el día 23OCT2018, plazo que en el presente caso no fue excedido, ya que mediante Carta N° 2090-2018/GTH/RENIEC de fecha 25SET2018<sup>2</sup> (fs.41), la Gerencia de Talento Humano, dio inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario, motivo por el cual no opera la prescripción en el presente caso;

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

Que de acuerdo a las Bases de la Convocatoria al Proceso CAS N° 050-2017-RENIEC (fs.01 al 05) para el puesto de Registrador/a Civil en la Sub Gerencia de Registro Itinerante de la Gerencia de Restitución de la Identidad y Apoyo Social, se exigía como uno de los requisitos indispensables para el perfil del puesto contar con la formación académica mínima de: *Bachiller en Derecho, Ciencias Sociales o Educación;*



Que la copia del Grado de Bachiller en Educación Ciencias Humanas de fecha 12 de enero de 2010 (fs.16), emitido por la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo, fue presentado por el servidor Eduardo David Rojas Meléndez, con la finalidad de acreditar su formación académica de contar con el Grado de Bachiller en Educación Ciencias Humanas;

Que a través de la Carta N° 0001047-2017/GTH/RENIEC de fecha 26 de junio de 2017 (fs.17), la Gerencia de Talento Humano, solicita a la la Universidad Peruana Los Andes, confirmar la autenticidad del Grado de Bachiller en Educación Ciencias Humanas (fs.16), presentado por el señor Eduardo David Rojas Meléndez;



Que con el Oficio N° 0521-R-UPLA-2017 de fecha 05 de octubre de 2017 (fs.18), emitido por la Universidad Peruana Los Andes, indica que el señor Eduardo David Rojas Meléndez no figura en los registros de Grados Académicos de Bachiller ni registra Título Profesional del referido centro de estudios;

Que con Memorando N° 004275-2017/GTH/SGPS/RENIEC de fecha 20 de octubre de 2017 (fs.21), la Sub Gerencia de Personal remite su Informe N° 000049-2017/LCC/GTH/SGPS/RENIEC de fecha 19 de octubre de 2017 (fs.20) en el cual detalla la presunta falsedad de la copia simple del Grado de Bachiller en Educación Ciencias Humanas, presentado por el servidor Eduardo David Rojas Meléndez;

Que como resultado de la precalificación a los hechos antes descritos, la Secretaría Técnica, emite el Informe de Precalificación N° 151-2018/ST/GTH/RENIEC de fecha 24 de setiembre de 2018 (fs.32), detectando una presunta responsabilidad administrativa en el

<sup>2</sup> Notificada el 03 de octubre de 2018 (fs.33).

servidor Eduardo David Rojas Meléndez, debido a que habría presentado un Grado de Bachiller en copia simple, que carecería de veracidad y autenticidad; en consecuencia, se habría configurado la comisión de presunta falta administrativa disciplinaria atribuible al servidor investigado;

Que, mediante Carta N° 002090-2018/GTH/RENIEC de fecha 25 de setiembre de 2018<sup>3</sup> (fs.41), el Gerente de Talento Humano en su condición de Órgano Instructor, acoge las recomendaciones del Informe de Precalificación N° 151-2018/ST/GTH/RENIEC de fecha 24 de setiembre de 2018 (fs.32), disponiendo el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Eduardo David Rojas Meléndez, al haberse detectado que el Grado de Bachiller de fecha 12 de enero de 2010 emitida presuntamente por la Universidad Peruana Los Andes y que fue presentada ante nuestra Entidad en la Convocatoria del Proceso CAS N° 050-2017/RENIEC, carecería de veracidad y autenticidad, en consecuencia, se habrían vulnerado los Principios de Mérito, Probidad y Ética Pública, contemplados en los literales d) e i) del artículo III. del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, incurriendo así en las faltas administrativas tipificadas en los literales a) y ñ) del artículo 85° de la referida norma legal; otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para que formule sus respectivos descargos;

Que, el servidor investigado a través del Escrito S/N de fecha 22NOV2018 (fs.64) presenta sus descargos ante la Gerencia de Talento Humano, en su calidad de Órgano Instructor, en ejercicio de su derecho de defensa y dentro del plazo establecido por el numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley del Servicio Civil<sup>4</sup>;

Que, mediante Informe N° 000002-2019/GTH/RENIEC de fecha 07FEB2019 (fs.77) la Gerencia de Talento Humano (Órgano Instructor) emite su pronunciamiento recomendando a este Despacho (Órgano Sancionador), la imposición de la sanción de destitución al servidor investigado, al haberse corroborado la presentación de un documento carente de veracidad y autenticidad a nuestra Entidad, motivo por el cual, en opinión de dicho Órgano, se configura la transgresión al 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 y ya no al Principio de Mérito establecido en el literal d) del referido Título Preliminar, por lo cual solo habría incurrido en la falta administrativa tipificada en el literal a) del artículo 85° de la mencionada norma legal y ya no en la establecida en el literal ñ) como se imputó en el Inicio del Procedimiento mediante Carta N° 002090-2018/GTH/RENIEC de fecha 25SET2018 (fs.41);

Que, mediante la Carta N° 000042-2019/SGEN/RENIEC de fecha 08FEB2019 (fs.91), este Despacho en calidad de Órgano Sancionador, corrió traslado del Informe del Órgano Instructor antes descrito al servidor investigado, a efectos de comunicarle el inicio de la fase sancionadora del presente procedimiento administrativo disciplinario y su derecho a solicitar Audiencia de Informe Oral como parte de su derecho de defensa, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 17.1 del punto 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, con fecha 06 de marzo de 2019, el servidor investigado en el ejercicio a su derecho de defensa y en atención a lo establecido en el artículo 112° del Reglamento General de la

<sup>3</sup> Notificado debidamente con fecha 03OCT2018.

<sup>4</sup> **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:**

Artículo 93°.- El procedimiento administrativo disciplinario

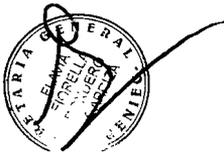
“93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia, inicia el procedimiento de oficio (...) debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa (...).”

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expuso sus argumentos de defensa ante este Órgano Sancionador, conforme consta del acta de audiencia de informe oral obrante en el expediente N° 19-2017/ST/GTH/RENIEC, quedando el presente procedimiento expedito para resolver;

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

Que, corresponde precisar que de la revisión efectuada por este Despacho al expediente administrativo se observa que el Órgano Instructor mediante Carta N° 002090-2018/GTH/RENIEC de fecha 25SET2018 (fs.41) dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario al servidor investigado, atribuyéndole la presunta comisión de las faltas administrativas establecidas en los literales a) y ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; así como, la transgresión a los Principios de Mérito, Probidad y Ética Pública establecidos en literales d) e i) del artículo III del Título Preliminar de la citada ley;

Que, sin embargo el Órgano Instructor mediante su Informe N° 000002-2019/GTH/RENIEC de fecha 07FEB2019 (fs.90) recomendó a este Despacho la observancia de los considerandos expuestos por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución 001866-2018-SERVIR/TS-Segunda Sala de fecha 19 de setiembre de 2018, respecto a la falta prevista en el literal ñ) que precisó lo siguiente: "(...) **la afectación del principio de mérito en el acceso únicamente podría ser realizada por un agente que tenga la función o el poder de dirección de llevar a cabo procesos de selección o concursos públicos de méritos, esto es, aquellos servidores integrantes de una oficina de recursos humanos o de un comité evaluador o de selección, dado que se afectaría el principio de mérito cuando uno de los agentes adopta una decisión al seleccionar irregularmente a un postulante y declararlo ganador**". (resaltado es nuestro);



Que, considerando lo expuesto por la Segunda Sala del Tribunal de Servicio Civil, este Despacho acoge la recomendación del Órgano Instructor debido a que se evidencia en el presente caso que no opera la imputación realizada al servidor Eduardo David Rojas Meléndez en el extremo referido a la presunta vulneración al Principio de Mérito en el Acceso al Servicio Civil, establecido en el literal a) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y en consecuencia no se configura la comisión de la falta tipificada en el literal ñ) del artículo 85° de la referida Ley, ello en mérito a que el referido servidor en la comisión de la presunta falta (presentación de un Grado de Bachiller carente presuntamente de autenticidad y veracidad) que se le imputa no ha tenido la condición de agente decisor con algún poder de dirección para llevar a cabo procesos de selección en RENIEC; así como tampoco ha formado parte de la oficina de recursos humanos o ha sido integrante de un comité evaluador o de selección, que lo convierta en un agente que haya decidido seleccionar irregularmente a un postulante y declararlo ganador; por consiguiente, la imputación en dicho extremo, queda desvirtuada conforme a los fundamentos que se han descrito;

### A. Falta incurrida



Que, no obstante ello, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, este Despacho evidencia que aún subsiste la transgresión por parte del servidor investigado al Principio de Probidad y Ética Pública, establecido en el literal i) del Título III de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido a la presentación de documentación que carece de veracidad y autenticidad, la cual fue introducida a su legajo personal en su calidad de

servidor de la Entidad (Grado de Bachiller aparentemente emitido por la Universidad Peruana Los Andes); por lo tanto, persiste la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria atribuida en el acto de inicio del procedimiento administrativo, la cual se encuentra tipificada en el literal a) del artículo 85° de la citada ley, conforme describe a continuación:

### 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 RENIEC<sup>5</sup>, se publicó la convocatoria al Proceso CAS N° 050-2017 (fs.01 al 05) para contratar los servicios de un (01) Registrador Civil en la Sub Gerencia de Registro Itinerante (Sede Regional 6 – Huancayo) de la Gerencia de Restitución de la Identidad y Apoyo Social, siendo obligación de los postulantes la presentación del Curriculum Vitae documentado y actualizado, respecto a la formación académica y la experiencia laboral que se pretende acreditar a nuestra Entidad;

Que, producto del proceso de selección, se declaró como ganador al señor Eduardo David Rojas Meléndez, a mérito de 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° 0087-2017-RENIEC de fecha 29 de mayo de 2017 (fs. 11 al 14) entre el señor Eduardo David Rojas Meléndez y la Institución; habiéndose acordado que el Contrato se inicia a partir del 01 de junio de 2017 y concluyendo el 31 de agosto de 2017, 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 Registrador Civil, perteneciente a la Sub Gerencia de Registro Itinerante (Sede Regional 6 – Huancayo) de la Gerencia de Restitución de la Identidad y Apoyo Social;

Que, mediante, la Carta N° 1047-2017/GTH/RENIEC de fecha 26 de junio de 2017 (fs.17), esta Gerencia solicitó a la Universidad Peruana Los Andes, confirmar la autenticidad del Grado de Bachiller expedido el 12 de enero de 2010 (fs.16), el cual fue presentado por el servidor investigado a nuestra Entidad;

Que, en relación a dicho pedido, mediante Oficio N° 0521-R-UPLA-2017 de fecha 05 de octubre de 2017 (fs.18) el Rector de la Universidad Peruana Los Andes, informó a esta Gerencia, señalando lo siguiente: **“Revisado el Libro de registro así como el Sistema**

<sup>5</sup> [https://www.reniec.gob.pe/publicaEmpleo/public/lectura\\_documento.htm?hoja=201700050\\_con.pdf](https://www.reniec.gob.pe/publicaEmpleo/public/lectura_documento.htm?hoja=201700050_con.pdf)

**de Grados y Títulos, se ha verificado que Eduardo David Rojas Meléndez; no figura en los registros de Grados Académicos de bachiller, tampoco de Título Profesional de la Universidad Peruana Los Andes (...);**

Que, de los hechos expuestos, se desprende que las actuaciones de fiscalización posterior a la documentación presentada por el servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez y que obran en el legajo personal del mismo, han sido realizados en mérito del numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar y artículo 33° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General<sup>6</sup> (norma vigente al momento de efectuarse la fiscalización posterior a la documentación presentada por el servidor investigado), disposiciones que regulan el procedimiento de fiscalización posterior, habiéndose detectado que el documento presentado por el mencionado servidor, específicamente el Grado de Bachiller de fecha 12 de enero de 2010 (fs.16), carece de veracidad y autenticidad, conforme a la información proporcionada por el Rector de la Universidad Peruana Los Andes; en consecuencia, se habría configurado la comisión de una presunta falta administrativa disciplinaria atribuible a dicho servidor;

Que, la falta administrativa que se le atribuye al servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez, se sustenta en los siguientes medios probatorios:

- a) Informe N° 00049-2017/LCC/GTH/SGPS/RENIEC de fecha 19OCT2017 (fs.20).
- b) Oficio N° 0521-R-UPLA-2017 de fecha 05OCT2017 (fs.18)
- c) Carta N° 1047-2017/GTH/RENIEC de fecha 26JUN2017 (fs.17)
- d) Grado de Bachiller expedido con fecha el 12ENE2010 (fs.16)
- e) Los Documentos de la Convocatoria al Proceso CAS N° 050-2017-RENIEC (fs.01 al 05).

### 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 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas<sup>7</sup> sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

<sup>6</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-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 33° Fiscalización Posterior

33.1 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”.

<sup>7</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC

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:

Que, teniendo ello en consideración, se debe indicar que el servidor investigado adquirió la condición de servidor de la Entidad el 01JUN2017, fecha en la que se dio inicio a su vínculo contractual con la Institución, conforme a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 0087-2017-RENIEC de fecha 29MAY2017 (fs.11), materializándose en dicha fecha la falta administrativa que se le imputa, ya que éste empezó a laborar en RENIEC a sabiendas y bajo el influjo de un documento falso (Grado de Bachiller) con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral con la Entidad, constituyéndose la falta que se le imputa en una falta permanente, siendo que ésta se mantiene en tanto el servidor investigado a la fecha mantiene vínculo laboral con la Entidad;

Que, en ese sentido, se identifica que el servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez, incurrió en la falta administrativa que se describe a continuación:

#### 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.*

Que, asimismo, corresponde precisar que la presunta falta administrativa atribuida al servidor investigado, habría vulnerado uno de los Principios de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a continuación se precisa:

#### **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 para establecer la responsabilidad administrativa disciplinaria que se le atribuye al servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez, considera necesario observar y citar los argumentos de descargos presentados por el servidor investigado en la etapa inductiva, así como las respuestas a estos por parte del Órgano Instructor; lo cual permitirá determinar si se acoge o no el sustento fáctico que ha realizado dicho órgano mediante su Informe N° 000002-2019/GTH/RENIEC de fecha 07FEB2019 (fs.90). A tal efecto, corresponde transcribir los descargos (fs.64) presentados por el servidor investigado (entre comillas y cursiva), en los siguientes párrafos:

- 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.



- a) *"1.1 Debo de manifestar que realicé estudios técnicos en el Instituto del distrito de El Tambo, para proseguir mis estudios complementarios en la Universidad Peruana Los Andes, fue un promotor el que me ofreció estudios a distancia, y convalidar varios cursos, confiado plenamente ya que yo trabajaba en el proyecto educativo Autoestima y desarrollo, siendo esto desarrollado en la provincia y departamento de Huancavelica, siendo para mi imposible asistir a clases presenciales, sin embargo asumo la responsabilidad personal al no haber hecho mi seguimiento académico, para ahora afrontar responsabilidades laborales ya mencionados".*

Que al respecto, el servidor investigado por un lado manifiesta que realizó estudios técnicos y por otra refiere que con la finalidad de proseguir sus estudios complementarios en la Universidad Peruana Los Andes habría recurrido a un promotor quien le ofreció estudios a distancia.

Que en relación a lo dicho por el servidor en cuestión, éste no presenta ningún medio de prueba que evidencie tanto los estudios de formación técnica que habría realizado en un Instituto, así como los estudios complementarios que fueron ofrecidos por un promotor, situación que no permite desvirtuar la presunta falta que se atribuye; más aún si éste asume su negligencia de no haber verificado que sus estudios complementarios se encontraban registrados o no de forma regular en la citada universidad; por lo tanto dicho argumento no logra desvirtuar el hecho atribuido como falta disciplinaria.

- b) *"2.2 Al respecto debo de reconocer que este análisis corresponde a una presunta falta que amerita una sanción, potestad de la administración pública, sin embargo, debo de manifestar que desde el momento que se me dio la gran oportunidad de trabajar en la Sub Gerencia de Registro Itinerante como Registrador Civil Itinerante he asumido y aceptado la naturaleza de mi labor, me he desplazado a los lugares que se me ha designado con obediencia no importando la distancia, tiempo ni clima (ejemplo diez horas de caminata de ida y 10 horas de retorno a Huancamayo por Pariahuanca), así como a las Comunidades Nativas de las cuencas de Rio tambo, Rio Ene y la Comunidad Nativa de Soroja (caminata 8 hora de ida y 8 horas de retorno), entre otros lugares, porque humildemente entiendo las reglas de subordinación, dependencia y permanencia en un trabajo, esta labor me ha permitido conocer y valorar las necesidades humanas y sentir la satisfacción de un poblador al generar su DNI, en lugares de difícil acceso y para ello con todo respeto no se requiere de títulos profesionales, las actividades mencionadas pueden ser corroboradas por mi Coordinador Regional (GRIAS HUANCAYO).*

*Es importante mencionar que he sido participe en actividades que han coadyuvado al cumplimiento de las metas anuales (trámite de 0-4 años de edad), gracias al trabajo en equipo, la solidaridad con los compañeros de trabajo y demás miembros de la institución.*

*En cumplimiento a la Ley General de Procedimientos Administrativos Art. 55 he respetado el derecho de los usuarios tratándolos con igualdad, en las campañas de trámite de DNI, sin distinción teniendo mayor cuidado con las personas con discapacidad, y de la tercera edad. Me he identificado con mi labor y tengo la firme determinación que el éxito de un proyecto depende del factor humano, es por ello que apelo al principio de Proporcionalidad, solicitando se tenga en cuenta que no hubo de mi parte intencionalidad, tampoco e perturbado la asistencia que he brindado como servidor público (trámite de Dni personas mayores y menores de edad) y con respecto a la falta no tengo antecedentes penales ni judiciales es decir no hay reiteración, tengo*



*carga familiar mis dos pequeñas hijas y mis padres mayores de edad, (pero no soy deudor alimentario) cumplo con mis obligaciones.*

*La permanencia en un trabajo esté vista como un deber y un derecho, porque constituye la base del bienestar social y medio de la realización de la persona, es por ello que solicito a su despacho tener en cuenta lo esgrimido, y concederme la oportunidad de resarcir mi falta aplicando una sanción atenuada ya que he demostrado mi buen comportamiento, rendimiento, y dedicación en el trabajo y lo respaldo con los siguientes medios probatorios, adjuntos al presente”.*

Que el servidor investigado a través de sus descargos en primer orden alega para absolver el hecho imputado (la presentación a nuestra Entidad de un documento presuntamente carente de veracidad y autenticidad) relatando las acciones abnegadas que viene realizando en cumplimiento de sus funciones como Registrador Civil en la Sub Gerencia de Registro Itinerante, señalando sus cualidades como servidor público de ser responsable, obediente, solidario y entre otros.

Que al respecto, corresponde precisar que no está en cuestionamiento su desempeño en las funciones que viene realizando como Registrador Civil en la Sub Gerencia de Registro Itinerante, sino que el presente procedimiento administrativo disciplinario versa sobre la presentación a la Entidad de un documento (Grado de Bachiller en Educación Ciencias Humanas) carente de veracidad y autenticidad, el cual acredita su formación académica, siendo indispensable para el puesto de Registrador Civil y que obra hasta la fecha en su legajo personal como servidor del RENIEC.

Que por otro lado, en segundo orden el servidor en cuestión, señala que debe tenerse en cuenta el Principio de proporcionalidad, debido a que su actuar no habría sido intencional y tampoco habría perturbado la asistencia que ha brindado como servidor de la Institución, reconociendo el hecho que se le atribuye como falta al señalar que se le conceda la oportunidad de resarcir su actuar solicitando que se le aplique una sanción atenuada, considerando su buen comportamiento, rendimiento y dedicación a las labores encomendadas.

Sobre el particular, corresponde precisar que la presentación de un Grado de Bachiller carente de veracidad y autenticidad para acreditar un requisito indispensable como es la formación académica en una convocatoria del cual resultó ganador, cuyo documento obra hasta la fecha en su legajo personal como servidor del RENIEC, situación que no la hace un personal idóneo para ejercer función pública; es decir, el comportamiento del servidor investigado no sólo es reprochable por la presentación un documento carente de veracidad que transgrede el principio de Probidad y Ética Pública, sino también éste a su vez no debe asumir funciones en un puesto para el cual no cumple con el perfil mínimo requerido, específicamente con relación a su formación académica.

En esa línea de análisis, conforme a la gravedad del hecho imputado al servidor investigado se considera que corresponde en el presente caso se sancione con la medida disciplinaria de destitución; por lo tanto al no haberse desvirtuado la imputación de la presentación de un documento (grado de bachiller) carente de veracidad y autenticidad, la cual obra en su legajo personal del servidor en cuestión, confirma la transgresión al Principio de Probidad y Ética Pública, establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, del resultado de la valoración a los descargos expuestos por parte del servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez y las respuestas a éstos por parte del Órgano Instructor



mediante las cuales desvirtúa cada una de las afirmaciones señaladas por éste, se ha determinado acoger el sustento fáctico del mencionado órgano, concluyendo que los referidos descargos del servidor investigado **NÓ LOGRAN DESVIRTUAR** la imputación de la falta administrativa que se le atribuyó, sobre la autenticidad del Grado de Bachiller en Educación Ciencias Humanas de la Universidad Peruana Los Andes presentada por el servidor en cuestión a nuestra Institución la cual obra en su Legajo Personal como servidor del RENIEC, poniéndose en evidencia que éste ha venido laborando en la Entidad bajo el influjo de un documento falso;

Que, en consecuencia, si bien es cierto que se ha excluido una de las faltas administrativas atribuidas en el acto de inicio al servidor investigado como es la falta tipificada en el literal ñ) del artículo 85° de la referida ley conforme a los fundamentos expuestos por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución 001866-2018-SERVIR/TS-Segunda Sala de fecha 19 de setiembre de 2018; sin embargo, persiste el hecho que éste ha presentado documentación que carece de veracidad y autenticidad, la cual fue introducida a su legajo personal en su calidad de servidor de la Entidad (Grado de Bachiller), comportamiento que sería una clara inobservancia al Principio de Probidad y Ética Pública, establecido en el literal i) del Título III de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y en consecuencia se configuraría la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal a) del artículo 85° de la citada ley;

Que, en ese sentido, 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, el cual 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 presuntamente de veracidad tanto en su contenido, como emisión, demuestra que el servidor investigado no ha actuado de acuerdo con los principios y valores éticos que requiere la función pública, lo cual no lo hacía 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 que el servidor público debe 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, al haber el servidor investigado presentado el certificado de un Grado de Bachiller que carecería de veracidad (al momento de su postulación al puesto de Registrador Civil), este pasó a formar parte de su legajo personal<sup>8</sup>, al haber suscrito Contrato con la Entidad, con lo cual 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 33° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento



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

**4.3 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.

Administrativo General, que promueve el procedimiento de fiscalización posterior y detectar que el certificado mencionado carecería presuntamente de veracidad y autenticidad;

Que, aunado a ello, resulta relevante señalar que dentro de la documentación presentada por el servidor investigado a nuestra Entidad, obra adicional al certificado del Grado de Bachiller en mención que carecería de veracidad y autenticidad, una Declaración Jurada de fecha 29 de mayo de 2017 (fs.66) suscrita por dicho servidor en la cual declaró bajo juramento, lo siguiente: "(...) 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, en esa línea de análisis, se infiere que el servidor investigado al momento de presentar a la Institución dicho certificado del Grado de Bachiller, documento que carecería de autenticidad y veracidad, conforme a la información proporcionada por la Universidad Peruana Los Andes, también tenía pleno conocimiento de las consecuencias que involucra presentar documentación falsa respecto a la formación académica que pretendía acreditar ante su empleador;

Que, sobre dicho punto, resulta relevante señalar que las Entidades Públicas seleccionan y contratan a los ciudadanos más idóneos para el ejercicio de la función pública con el propósito de garantizar el cumplimiento de los fines estatales, evidenciando que en el presente caso el servidor investigado habría afectado el propósito y fines de la función pública, debido a que vino laborando hasta la fecha en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de un documento presuntamente falso (Grado de Bachiller presuntamente expedido por la Universidad Peruana Los Andes), comportamiento carente de aptitud legal, moral y de autenticidad en las relaciones funcionales que debe tener todo servidor público con la Institución para la cual presta sus servicios;

Que, de lo antes señalado, éste Órgano Sancionador colige que existen elementos de prueba suficientes que corroboran la presentación de documentación carente de veracidad y autenticidad por parte del servidor investigado, la cual fue introducida a su legajo personal en su calidad de servidor de la Entidad (Grado de Bachiller presuntamente expedido por la Universidad Peruana Los Andes), comportamiento que sería 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 presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal a) del artículo 85° de la citada ley;

Que, adicionalmente, la comisión de la presunta falta en la que ha incurrido el servidor investigado, se debe a la presentación de un documento falso a la Entidad, el cual forma parte de su legajo personal como servidor de RENIEC, desde el inicio de su vínculo laboral con la Institución (desde el 01 de junio de 2017) hasta la fecha que viene prestando servicios en la Entidad, evidenciando con ello que en el presente caso nos encontramos frente a una falta permanente<sup>9</sup>;

<sup>9</sup> Informe Técnico 930-2018-SERVIR/GPGSC de fecha 15JUN2018

"Son aquellas en donde el administrado se mantiene en una situación infractora, cuyo mantenimiento le es imputable (...) no son los efectos jurídicos de la conducta infractora lo que persisten, sino la conducta misma." – Fuente Baca Oneto Victor Sebastián. "La prescripción de las infracciones y su clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (En especial, análisis de los supuestos de infracciones permanentes y continuadas). Revista Derecho y Sociedad N° 37. Año 2012. Pps.268.

Que, con relación a la comisión de una falta administrativa permanente, se sustenta a que la misma se inició cuando éste suscribió contrato con la Entidad y paso a tener la condición de servidor del RENIEC, prestando sus servicios como Registrador Civil, bajo el influjo de un documento presuntamente falso, situación que se mantiene desde que inicio sus labores hasta la actualidad, debido a que mantiene el vínculo laboral con la Entidad;

Que, por otro lado, corresponde indicar que este Órgano Sancionador ha identificado que en el presente procedimiento administrativo disciplinario 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, considerando ello se infiere, la diferencia en la naturaleza que tiene cada una de las responsabilidades mencionadas se origina en que la responsabilidad penal se da ante la realización de actos tipificados por el ordenamiento como delitos que, como tales, merecen el máximo reproche jurídico, mientras que la responsabilidad administrativa tiene por fuente e incumplimiento de los deberes que corresponden a un funcionario o servidor público; en ese sentido, al acreditarse que la conducta del servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez, tras la presentación del Grado de Bachiller presuntamente expedido por la Universidad Peruana Los Andes de fecha 12 de enero de 2010 carece de autenticidad y veracidad, corresponderá derivar los actuados del presente procedimiento administrativo disciplinario a la Gerencia de Asesoría Jurídica, con la finalidad que se evalúen las acciones legales que correspondan;

#### **E. Con relación a la Audiencia de Informe Oral**

Que, la Audiencia de Informe Oral, se llevó a cabo en la Sala de Reuniones de la Secretaría General el día el día 06MAR2019, a las 11:00 horas (fs.105), en la cual se encontraban presentes el Secretario General, en su calidad de Órgano Sancionador y el Secretario Técnico, como apoyo a las autoridades durante todo el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), debiendo precisar que el referido informe ha quedado debidamente registrado en video;

Que, el servidor investigado expuso sus alegatos en uso de su derecho de defensa siendo estos, los mismos ya planteados en la Etapa Instructiva (reconocimiento de que incurrió en falta administrativa); asimismo, no aportó algún medio probatorio que lograra desvirtuar la falta administrativa disciplinaria que se le imputa, motivo por el cual el presente caso queda expedito para resolver, con el análisis de la documentación obrante en el expediente administrativo y los argumentos expuestos en el Informe Oral;

### **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 Perú<sup>10</sup>; y, asimismo, en el numeral 3 del artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006- 2017-JUS<sup>11</sup>, 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"<sup>12</sup>. 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"<sup>13</sup>;

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 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

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



<sup>10</sup> Constitución Política del Perú  
Artículo 200°.-Son garantías constitucionales  
(...)

Quando 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.

<sup>11</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS “Artículo 246°

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. (...)

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

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

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 por este Órgano Sancionador, tras la presentación de un Grado de Bachiller (fs.16), carente de veracidad y autenticidad, el cual obra en su legajo personal como servidor del RENIEC, se ha configurado la transgresión al Principio de Probidad y Ética Pública de la Ley N° 30057, circunstancia que ineludiblemente afecta directamente a los intereses generales del Estado, teniendo en cuenta que el Estado busca a las personas más idóneas que van intervenir en la función pública en calidad de servidores públicos, los cuales no solo deben contar con el principio consustancial de mérito, sino también con una aptitud moral y un actuar con rectitud, honradez y honestidad que asegure un correcto desempeño del servidor público 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 certificado del Grado de Bachiller en Educación Ciencias Humanas que carecía de veracidad y autenticidad (lo cual se evidenció debido al control posterior realizado a los documentos que obran en su legajo personal) evidencia que éste a sabiendas de conocer de la irregularidad de dicha constancia, sorprendió a la administración pública pretendiendo acreditar su formación académica con un documento carente de veracidad y autenticidad, demostrando con ello una conducta carente de ética, rectitud, honradez y honestidad frente a su empleador, generando tras ello la vulneración del Principio de Probidad y Ética Pública de la Ley N° 30057.

**i) El beneficio ilícitamente obtenido**

En el presente caso, al observarse que uno de los documentos obrante en su legajo personal que acredita su formación académica carece de veracidad y autenticidad en mérito a la fiscalización posterior realizada, no la hace un personal idóneo para ejercer función pública y que de haber sido detectado en su oportunidad no habría permitido que el servidor en cuestión suscribiera contrato con la Entidad, ello debido a que no solo carece de probidad y ética pública sino también no cumple con la formación académica requerida para el puesto de Registrado Civil; sin embargo, la Institución en mérito al Principio de Presunción de Veracidad dio por cierta que toda la documentación presentada por el servidor investigado era veraz, situación que le permitió suscribir no solo contrato con la Entidad, sino adendas<sup>14</sup> del mismo, obteniendo así un beneficio económico ya que viene percibiendo a la fecha una remuneración mensual de parte de la Entidad.

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, "(...) *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*";

<sup>14</sup> Contrato CAS N° 0087-2017- RENIEC de fecha 29 de mayo de 2017 (fs.14), iniciando su vínculo laboral con nuestra Entidad el 01 de junio de 2017, continuando dicho vínculo a través de adendas en la actualidad.

Que, en consecuencia este Órgano Sancionador ha determinado acoger la propuesta del Órgano Instructor de imponer la sanción de Destitución al servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez, ello en virtud a que se ha corroborado la presentación por parte de éste a la Entidad de un Grado de Bachiller en Educación Ciencias Humanas de la Universidad Peruana Los Andes 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, en razón a que viene ejerciendo la función pública a sabiendas y bajo el influjo de un documento falso, el cual obra en su legajo personal, lo cual no la hace un personal idóneo, ya que se exige a todo servidor que actúe con probidad y ética pública, con lo cual se asegura un correcto desempeño del servidor público;

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 y el Reglamento de Organización y Funciones del RENIEC, aprobado por Resolución Jefatural N° 73-2016/JNAC/RENIEC (31MAY2016) y modificado por Resolución Jefatural N° 135-2016/JNAC/RENIEC (11OCT2016);

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Imponer al servidor CAS Eduardo David Rojas Meléndez 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.

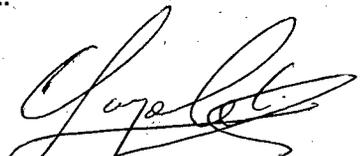
**ARTÍCULO TERCERO.-** Disponer que la Gerencia de Talento Humano inscriba en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, la sanción establecida en el artículo primero de la presente Resolución, según lo establecido en el artículo 98° de la Ley N° 30057.

**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 CAS Eduardo David Rojas Meléndez.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

(CLE/fdu)



.....  
DR. CARLOS LOYOLA ESCAJADILLO  
Secretario General (e)  
REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN  
Y ESTADO CIVIL