



Resolución de Secretaría General

N° 0075-2022-IN-SG

Lima, 04 JUL. 2022

VISTOS, el Informe N° 000024-2022/IN/OGRH del 24 de febrero de 2022, emitido por la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor, y demás actuados, en el marco del Expediente N° 004-2020/STPAD, y;

CONSIDERANDO:

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado al señor **LUIS ÁNGELO CANALES CHINCHAY** (en adelante, el investigado) en su condición de Analista I en Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior, corresponde al Órgano Sancionador emitir el presente acto;

ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, mediante Escrito S/N del 1 de agosto de 2020 (Folios 9 a 37), presentado a través de la Mesa de Partes Virtual del Ministerio del Interior, el señor Manuel Ramón Moschella Maldonado presentó su denuncia contra los resultados del Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019 para la contratación de un Analista I en Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior, del cual resultó ganador el investigado;

Que, se indica, que el investigado declaró en el Anexo 03 –Hoja resumen de postulante– que desde el 1 de agosto de 2011 hasta el 30 de abril de 2017 tuvo el puesto de “Especialista” en la Oficina Nacional de Gobierno Interior, cuando en realidad tenía un cargo de “Supervisor de Conservación y Servicios”, conforme se advierte del Informe Escalafonario N° 847-2020-OGRH-OAPC; por lo tanto, no tendría la experiencia laboral para ocupar el puesto de Analista I en Seguimiento y Monitoreo. No obstante, fue declarado ganador del citado proceso de selección, vulnerándose de esa manera el derecho a la igualdad de oportunidades y el mérito;

Que, en mérito a la denuncia descrita previamente, a través del Informe N° 000006-2020-IN_OGRH_ODRH_RAA, del 6 de agosto de 2020 (Folio 4 al 8), la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos concluyó que el proceso de selección cumplió con las bases



establecidas de la convocatoria, además, la persona declarado como ganador cumplió con los requisitos exigidos para el perfil del puesto;

Que, en esa misma fecha, mediante el Informe N° 000046-2020/IN/OGRH/ODRH (Folio 2 al 3), la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos concluyó que el documento presentado por el investigado para acreditar su experiencia laboral general y específica requerida para el puesto, no detalla las funciones ni el cargo desempeñado. En ese sentido, recomendó a la Dirección General de la Oficina General de Recursos Humanos remitir la denuncia y sus antecedentes a las instancias que corresponden;

Que, mediante el Memorando N° 000392-2020/IN/OGRH, del 7 de agosto de 2020 (Folio 1), la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, la Secretaría Técnica) los documentos relacionados a la presunta responsabilidad del investigado, para que proceda con el deslinde de responsabilidad administrativa, conforme a sus atribuciones;

Que, con el Memorando N° 001998-2020/IN/VOI/DGIN del 11 de septiembre de 2020 (Folio 44 al 46), la Dirección General de Gobierno Interior remitió a la Secretaría Técnica la Carta N° 001-2020 de fecha 8 de setiembre de 2020 a través de la cual el señor Alberto Mantilla Correa denunció hechos presuntamente irregulares en el desarrollo del Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019, toda vez que, a sabiendas de que el investigado habría consignado información falsa en sus documentos de postulación, le otorgaron el máximo puntaje;

Que, mediante el Memorando N° 000233-2020/IN/STPAD, del 21 de septiembre de 2020 (Folio 90), la Secretaría Técnica solicitó a la Dirección de la Oficina de Administración de Personal y Compensaciones, el Informe Escalafonario correspondiente al investigado respecto de su vínculo laboral ejercido durante el periodo comprendido entre los años 2011 al 2017, donde se detalle si se ha desempeñado como Técnico, Auxiliar, Analista o Especialista, y, de corresponder, se adjunte la documentación pertinente;

Que, a través del Memorando N° 000234-2020/IN/STPAD, del 21 de septiembre de 2020 (Folio 91) la Secretaría Técnica solicitó a la Dirección de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, brinde información en relación con el Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019, tales como las Bases de la Convocatoria, copia del expediente de postulación del investigado, entre otros documentos relacionados a los hechos materia de investigación;

Que, ante dicho requerimiento, mediante el Memorando N° 00437-2020/IN/OGRH/ODRH, del 29 de septiembre de 2020 (Folio 92), la Dirección de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica, el Informe N° 000007-2020/IN/OGRH/ODRH/RAA, con el cual se informa lo relacionado a la postulación del investigado y se remite el expediente del Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019;

Que, en virtud de lo solicitado con el Memorando N° 000233-2020/IN/STPAD, del 21 de septiembre de 2020, mediante el Memorando N° 001043-2020/IN/OGRH/OAPC, del 27 de octubre de 2020 (Folio 128), la Oficina de Administración del Personal y Compensaciones remitió a la Secretaría Técnica los Informes Escalafonarios Nos 1085-2020-OGRH-OGRH-OAPC y 1086-2020-OGRH-OGRH-OAPC, correspondientes al investigado;

Que, en este contexto, mediante el Informe N° 000080-2021/IN/STPAD, del 15 de julio de 2021 (Folio 143 al 149), la Secretaría Técnica recomendó a la Dirección General de



la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al investigado, pues presuntamente: "(...) viene prestando servicios en el cargo de Analista I en Seguimiento y Monitoreo de la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior, desde el 10 de febrero de 2020 (fecha de inicio de la relación laboral conforme el Contrato Administrativo de Servicios N° 050-OGRH-2020), valiéndose de información falsa respecto a su experiencia laboral, presumiéndose una actitud deshonestas y con falta de idoneidad para su permanencia en el ejercicio de la función pública". Es así que, con la Resolución Directoral N° 347-2021-IN/OGRH, del 15 de julio de 2021¹, (Folio 150 al 156), la Dirección General de la Oficina General de Recursos Humanos resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al investigado por su presunta responsabilidad sobre los hechos expuestos en el Informe N° 000080-2021/IN/STPAD, motivo por el cual se le imputó haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC), al haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, LCEFP);

Que, mediante Escrito S/N presentado el 2 de agosto de 2021 (Folio 164 al 169), el investigado presentó sus descargos respectivos en relación a los presuntos hechos imputados, señalando entre sus argumentos, que la información declarada correspondía a su verdadera situación laboral y real en el desempeño de sus funciones en la entidad, pese a que su plaza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, correspondía a otro nivel laboral; por otro lado, indicó que la Secretaría Técnica no ha sustentado con criterios de razonabilidad y proporcionalidad la determinación de la supuesta falta grave y la sanción respectiva;

Que, con el Informe N° 000024-2022/IN/OGRH del 24 de febrero de 2022 (Folio 194 al 201), la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en condición de Órgano Instructor, recomendó se imponga al investigado, la sanción de destitución, por encontrarse acreditada su responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, a través de la Carta N° 147-2022/IN/SG, del 5 de mayo de 2022 (Folio 202), se puso en conocimiento al investigado, el Informe N° 000024-2022/IN/OGRH emitido por el Órgano Instructor, a fin de que pueda ejercer su defensa a través de un informe oral, de considerarlo pertinente;

Que, mediante Acta de Informe Oral de fecha 18 de mayo de 2022 (Folio 211), suscrita por el Órgano Sancionador, se dejó constancia de la diligencia, documentándose mediante video anexo al expediente;

Que, con la Carta N° 000116-2022/IN/STPAD del 23 de mayo de 2022 (Folio 216) la Secretaría Técnica solicitó a la señora María Santos Loayza Mendoza su testimonio en condición de testigo brindando su declaración escrita, el cual fue atendido con escrito presentado el 26 de mayo de 2022 (Folio 218 al 234);

Que, con el Memorando N° 000429-2022/IN/STPAD del 27 de mayo de 2022 (Folio 260) la Secretaría Técnica solicitó a la Dirección de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos la remisión entre otros, de la ficha de evaluación curricular de todos los postulantes al Proceso de Selección CAS N° 811- OGRH-2019, la cual fue remitida con el Memorando N° 000224-2022/IN/OGRH/ODRH del 31 de mayo de 2022 (Folio 235);

¹ Notificada al investigado el 16 de julio de 2021, según el cargo de notificación que obra en el expediente.



HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, en el presente procedimiento administrativo disciplinario el hecho imputado al investigado consiste en permanecer en el puesto de Analista I en Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección de Gobierno Interior, valiéndose de información falsa conforme al siguiente detalle:

- a) Haber declarado en el Anexo N° 03 que contiene la Hoja de Resumen del Postulante, haberse desempeñado como "Especialista" entre el 1 de agosto de 2011 al 30 de abril de 2017 en la ONAGI, hecho que no se condice con lo señalado en el Memorando N° 000680-2020/IN/OGRH/OAPC de la Oficina de Administración y Compensaciones.
- b) Haber declarado en su Hoja de Vida que entre el 1 de agosto de 2011 al 30 de abril de 2017 ha desarrollado funciones que no se condicen con las especificadas en el Informe Escalafonario N° 847-2020-OGRH-OAPC.

Que, al respecto, del presente expediente administrativo disciplinario se advierte la siguiente documentación que sustentó la imputación efectuada al investigado:

- (i) Anexo N° 03 - Hoja Resumen del Postulante suscrito por el investigado en el cual señaló haberse desempeñado como "Especialista" entre el 1 de agosto de 2011 al 30 de abril de 2017 en la Oficina Nacional de Gobierno Interior. (Folio 78 al 80)
- (ii) Memorando N° 000680-2020/IN/OGRH/OAPC del 17 de julio de 2020 emitido por la Oficina de Administración de Personal y Compensaciones a través del cual se señaló que el investigado no tiene nivel de "Especialista" como personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 (Folio 73)
- (iii) Hoja de Vida Actualizada – Curriculum Vitae mediante el cual el investigado señaló las funciones que realizaba entre agosto de 2011 a abril de 2017 en la Oficina Nacional de Gobierno Interior (Folio 98 al 99)
- (iv) Informe Escalafonario N° 847-2020-OGRH-OAPC del 15 de julio de 2020 emitido por la Oficina de Administración de Personal y Compensaciones en el cual se aprecia los puestos y funciones que desempeñó el investigado. (Folio 37)



IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, en atención a la imputación realizada a través de la Resolución Directoral N° 347-2021-IN/OGRH, el investigado habría incurrido en la siguiente falta administrativa disciplinaria:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

"Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

q) Las demás que señale la ley."



- Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 100°. - Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en (...) la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.

Que, cabe precisar que, el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, del 26 de junio de 2020², adoptó como precedente administrativo vinculante las directrices que se detallan a continuación:

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

Que, en este sentido, teniendo en cuenta las directrices contenidas en el precedente antes citado, el investigado ha incurrido en las siguientes infracciones previstas en la LCEFP, derivadas de la presunta falta regulada en el literal q) del artículo 85 de la LSC, conforme se precisa a continuación:

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

“Artículo 6°. - Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

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

(...)

4. Idoneidad

² Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 4 de julio de 2020.



Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.

(...)

5. Veracidad

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

Que, corresponde puntualizar que el Tribunal del Servicio Civil en el numeral 30 de la Resolución N° 007-2020-SERVIR/TSC – Segunda Sala ha precisado que: “(...) teniendo en cuenta que ni la Ley N° 30057 ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al “ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta”, este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815.” [Subrayado agregado]

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, corresponde señalar que conforme al numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG) se establece lo siguiente:

“1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”.

Que, al respecto, si bien corresponde a la Administración presumir la veracidad de documentos o declaraciones brindados por los administrados en los procedimientos, no puede dejar de observarse que dicha presunción no es absoluta, sino que admite prueba en contrario, derivada precisamente del ejercicio del privilegio de controles posteriores a que se refiere el numeral 1.16 del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Que, a mayor abundamiento, debe precisarse que, en el marco de un proceso de selección de personal, a efectos de acreditar el cumplimiento de un determinado requisito exigida para el cumplimiento del perfil del cargo convocado, la información declarada inicialmente por el postulante debe ser posteriormente sustentada a través del medio probatorio correspondiente con el fin de otorgar el puntaje respectivo, de lo contrario, no resultaría posible dar por cumplido dicho requisito.

Que, en el presente caso, de los documentos que obran en el expediente administrativo, se tiene las Bases del Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019 (Folio 111), de las cuales se advierte que el mencionado proceso tenía como objeto contratar los servicios de un (01) Analista I en Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior. Para ello, se estableció el siguiente perfil del puesto:

REQUISITOS MÍNIMOS	DETALLE
Experiencia	• Experiencia laboral general mínima de tres (03) años.



	Experiencia laboral específica mínima de un (01) año <u>habiendo desempeñado funciones similares en el sector público</u>
Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios	Título profesional universitario en Economía o Derecho o Administración o Contabilidad o Ciencias Políticas o Ingeniería Industrial o afines por la formación.
Cursos y/o estudios de especialización	- Curso(s) cuyo total de horas acumuladas sea como mínimo de 90: - Planeamiento, o - Gestión Pública, o - Administración, o - Monitoreo y/o Evaluación de Planes, Programas y Proyectos o afines.
Conocimientos para el puesto	- Monitoreo de Planes, Programas y Proyectos. - Políticas Públicas. - Gestión Pública
Otros requisitos mínimos Acreditado con certificado, constancia o Declaración Jurada (Anexo 05)	Manejo de ofimática a nivel básico.

Que, asimismo, del expediente del Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019, se advierte que la citada convocatoria CAS tuvo dos etapas: curricular y entrevista personal; y, respecto de la etapa de evaluación curricular se observa que se emitió el 21 de enero de 2020 el “Acta de Instalación y Resultados Preliminares” (Folio 106), con los siguientes resultados:

“(…)”

Acto seguido, se realizó la verificación de los requisitos mínimos exigidos en la Convocatoria, a cuyo proceso se ha presentado **32 postulantes**, procediéndose a evaluar su expediente de postulación, siendo los resultados de esta primera etapa de evaluación, los que se detallan a continuación:

	NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICACIÓN	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PONDERADO
	Luis Ángelo Canales Chinchay	APTO/A	51.00	25.50

“(…)”.

Que, siendo así, del párrafo precedente y del Informe N° 000007-2020/IN/OGRH/ODRH/RAA del 29 de septiembre de 2020, se colige que el 14 de enero de 2020 (conforme al cronograma) postularon 32 personas; y, el 21 de enero de 2020 la Comisión procedió a realizar la Evaluación Curricular de los 32 postulantes, de los cuales catorce (14) se declararon “No Aptos” y dieciocho (18) “Aptos” para pasar a la siguiente etapa. Del cual se advierte que, el investigado había obtenido 51 puntos, quedando en el lugar 16. (Folios 93 a 95);

Que, posteriormente, luego de haberse realizado la última etapa del proceso, la cual consistió en una entrevista personal, se declaró al investigado como ganador del Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019 - Analista I en Seguimiento y Monitoreo. Consecuentemente, el investigado suscribió el Contrato Administrativo de Servicios N° 050-OGRH-2020 el 10 de febrero de 2020;

Que, de la lectura de las Bases del Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-



2019, se colige que el expediente de postulación debía contener, entre otros, la Hoja Resumen del Postulante (Anexo N° 03), con carácter de Declaración Jurada, debiendo contener toda la información solicitada de acuerdo al perfil de puesto en convocatoria sin omitir datos que se requieran para la evaluación curricular; además, se precisó que la información y documentación proporcionada por el postulante durante el proceso de selección, se someterían a un proceso de fiscalización posterior que lleva a cabo el Ministerio del Interior en observancia del Principio de Veracidad. (Folio 112 y 113);

Que, asimismo, se determinó que en la etapa de evaluación curricular –que tiene carácter eliminatorio– se verificaría el cumplimiento de los requisitos mínimos para el puesto, para tal efecto, la evaluación correspondiente a la experiencia de los/las postulantes se realizarán según las especificaciones establecidas, conforme se detalla a continuación (Folio 113-reverso y 114):

Requisitos	Definición
	(...)
Experiencia	Experiencia General: El tiempo de experiencia laboral general será contabilizado según las siguientes consideraciones: • Para aquellos puestos donde se requiera formación técnica o universitaria, la experiencia general se contabilizará a partir del egreso de la formación académica correspondiente por lo cual, el postulante deberá presentar copia de la constancia de egresado en dicha etapa, caso contrario, la experiencia general se contabilizará desde la fecha indicada en el grado académico y/o título técnico o profesional presentado (documento adjunto en el expediente de postulación). • De presentarse experiencia ejecutada paralelamente (traslape), para el cómputo del tiempo de dicha experiencia sólo se considerará una vez el periodo traslapado (el periodo más largo). • Para los casos donde se requiera los estudios de primaria y secundaria, se contabilizará cualquier experiencia laboral. • Para los casos de SECIGRA, sólo aquellos egresados que hayan realizado el año completo podrán convalidar dicho tiempo de servicios como experiencia general. Para tal efecto, el postulante deberá presentar el certificado de SECIGRA Derecho, otorgado por la Dirección de Promoción de Justicia de la Dirección General de Justicia y Cultos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Nota: No contabilizará prácticas pre profesionales o formación laboral juvenil u otras modalidades formativas, a excepción de las prácticas profesionales. Experiencia Específica: <u>Es la experiencia asociada a la función y/o materia del puesto convocado, un nivel específico o al sector (público o privado) al que pertenece la entidad.</u> Las funciones y/o responsabilidades que detallen los postulantes como parte de su experiencia específica en el Anexo N° 03 serán consideradas válidas siempre que se encuentren relacionadas a las funciones del perfil de puesto convocado.

Que, de tal modo, advertimos que la calificación de los requisitos mínimos como los estudios y la experiencia laboral o profesional mínima de los postulantes, se efectuaron sobre la base del Anexo N° 03 que contiene la Hoja de Resumen del Postulante y la documentación que lo sustenta;

Que, ahora bien, en el caso del investigado, de acuerdo al documento denominado "Evaluación Curricular Selección de Personal CAS" del Proceso CAS N° 811-OGRH-2019 (Folio 107), se aprecia que obtuvo la siguiente puntuación:

- Estudios Mínimos Requeridos **30 puntos** que comprende: a) 15 puntos en el rubro de "Título de licenciado, bachiller o técnico o secundaria completa, requerido en el perfil como indispensable"; y, b) 15 puntos "Cursos (3) requeridos en el perfil como indispensable".
- Experiencia Laboral o Profesional Mínima Requerida **21 puntos** que comprende que "El postulante cuenta con mayor experiencia laboral (4) o profesional (5) a la requerida en el perfil como indispensable".



Que, así, la calificación obtenida por el investigado se efectuó según lo que declaró sobre su experiencia laboral; esto es, haber laborado en la Oficina Nacional de Gobierno Interior en el puesto de Especialista desde el 1 de agosto de 2011 al 30 de abril de 2017 (Folio 101), conforme a la siguiente imagen:

[illegible]

Que, en adición a lo anterior, se observa que el investigado adjuntó como documentación sustentatoria -al Anexo N° 03, que contiene la Hoja de Resumen del Postulante- la Constancia emitida por la Oficina Nacional de Gobierno Interior (Folio 104), cuyo contenido es el que sigue:

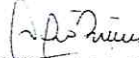
**OFICINA NACIONAL DE GOBIERNO INTERIOR
CONSTANCIA**

QUIEN SUSCRIBE, EL JEFE (E) DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA OFICINA NACIONAL DE GOBIERNO INTERIOR, EMITE LA PRESENTE CONSTANCIA:

Que el señor LUIS ANGELO CANALES CHINCHAY, identificado con DNI N° 10169110, labora en la OFICINA DE ORGANIZACION Y MODERNIZACION DE LA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO DE LA OFICINA NACIONAL DE GOBIERNO INTERIOR, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, desde el mes de agosto de 2011 hasta el 30 de abril de 2017.

Se expide la presente para los fines que estime conveniente la parte interesada.

Miraflores, 09 de mayo de 2017



DGO. KATUSHKA TAPIA SOLÍS,
Jefa (a) de la Oficina General de
Administración y Finanzas
Oficina Nacional de Gobierno Interior
MIRAFLORES DE LA TRINIDAD

Que, asimismo, se advierte de la documentación sustentatoria, la Hoja de Vida elaborada por el investigado, en la cual no hace mención al puesto o cargo desempeñado (Folio 99); sin embargo, consignó haber realizado las siguientes funciones:

- Ago 2011 – Abr 2017**
- Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina Nacional de Gobierno Interior del Ministerio del Interior.**
- Responsable de la revisión, evaluación y monitoreo de expedientes administrativos, respecto a proyectos de planes, reglamentos, directivas, manuales, instructivos, entre otros documentos de gestión interna; para su respectiva aprobación.
 - Formulación de proyectos de resolución, así como de informes técnicos legales.
 - Orientación y coordinación con las áreas proponentes respecto a la formulación y aprobación de documentos de gestión interna, así como en la actualización de los mismos.
 - Participación en la revisión del TUPA institucional, a fin de actualizar los procedimientos administrativos que se tramitan ante la entidad; en el marco del Sistema Administrativo de Modernización del Estado.
 - Evaluación de expedientes administrativos relacionados a la viabilidad de aprobación de Convenios de Cooperación, así como formulación de sus informes técnicos legales, respectivos.



Que, en tal sentido, conforme se aprecia de la imagen extraída del Anexo N° 03 el cual contiene la Hoja de Resumen del Postulante, se advertiría que el investigado declaró haberse desempeñado como “Especialista” en la Oficina Nacional de Gobierno Interior entre el 1 de agosto de 2011 al 30 de abril de 2017, indicando además que habría realizado funciones relativas a: la revisión, evaluación y monitoreo de expedientes administrativos, respecto a proyectos de planes, reglamentos, directivas, manuales, instructivos, entre otros instrumentos de gestión interna para su respectiva aprobación; formulación de proyectos de resolución, así como de informes técnicos legales; orientación y coordinación con las áreas proponentes respecto a la formulación y aprobación de documentos de gestión interna, así como en la actualización de los mismos, entre otras;

Que, sin embargo, **no obra documento que avale lo declarado por el investigado dentro del proceso de selección, en relación al cargo desempeñado;** toda vez que en la Constancia de Trabajo presentado, no se especifica de forma expresa el cargo que ocupado por el investigado en la Oficina de Gobierno Interior durante el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2011 al 30 de abril de 2017, sino que, acredita dicha Constancia acredita únicamente que el investigado ha desempeñado labores en la Oficina Nacional de Gobierno Interior;

Que, lo anterior, guarda relación con lo señalado en el Memorando N° 000680-2020/IN/OGRH/OAPC de fecha 17 de julio de 2020, emitido por la Oficina de Administración del Personal y Compensaciones, en la que se precisó lo siguiente: “(...) *con Informe Escalafonario N° 847-2020-OGRH-OAPC (Anexo 01), **el referido servidor no tiene el nivel de “Especialista” como personal estable del DL N° 276***”. [Subrayado agregado] (Folios 33-reverso a 34);

Que, de igual forma, de la revisión del Informe Escalafonario N° 847-2020-OGRH-OAPC, se advierte que “*Mediante Resolución Ministerial N° 0494-2002-IN-0901 del 26 de marzo de 2002, se modifica en la parte pertinente el extremo de la R.M. N° 229-2002-IN-0901 del 21FEB2002, al servidor Luis Ángelo CANALES CHINCHAY, a la **Plaza N° 916, Supervisor de Conservación y Servicio II SAA de la Dirección General de Gobierno Interior***” (Folio 35-reverso). Así pues, se observa que las funciones del Supervisor de Conservación y Servicios II, Nivel SAA (Folio 36), fueron las siguientes:

- “1. Supervisar y participar en el arreglo y limpieza de las áreas reservadas de la Dirección General y Dirección Ejecutiva.
2. Ser anfitrión en las reuniones de trabajo llevadas a cabo en la Dirección General y Dirección Ejecutiva.
3. Puede corresponder efectuar la compra de víveres y preparación de alimentos.
4. Otras funciones del ámbito de su competencia que le asigne la Superioridad”.

Que, en ese contexto, se aprecia que no obra en el expediente documentación alguna que sustente que el investigado se haya desempeñado como “Especialista” en la Oficina de Gobierno Interior por el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2011 al 30 de abril de 2017, ni que acredite haber desempeñado las funciones que ha declarado en su Hoja de Vida; por el contrario, del informe escalafonario N° 847-2020-OGRH-OAPC se advertiría que las funciones que habría desarrollado como Supervisor de Conservación y Servicios II, nivel SAAA son distintas a las que declaró en su hoja de vida;



Que, sin embargo, con fecha 18 de mayo de 2022, se llevó a cabo el informe oral donde el investigado manifestó que existen testigos que acreditarían las funciones que desempeñaba correspondían a las declaradas en la Hoja de Vida, esto es a la de un especialista. En ese sentido, mediante la Carta N° 000116-2022/IN/STPAD del 23 de mayo de 2022 (Folio 216) la Secretaría Técnica solicitó a la señora María Santos Loayza Mendoza, ex Jefa de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina Nacional de Gobierno Interior (oficina en la que prestó labores el investigado), brinde su testimonio a través de una declaración escrita, la que obra de folios 218 a 219, y contiene las siguientes respuestas:

[Pregunta]

- “3. Si durante el periodo comprendido desde el mes de agosto de 2011 hasta el 30 de abril de 2017, ejerció labores de Supervisora/Coordinadora o Jefa en la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina Nacional de Gobierno Interior, teniendo a su cargo a la persona de Luis Ángel Canales Chinchay.

[Respuesta]

Como lo mencione, fue designada Jefa de la Oficina de Organización y Modernización en julio de 2014. Antes de ello fui encargada de dicha unidad orgánica. Cabe señalar que la ONAGI se crea a fines del 2012, creandose en consecuencia la citada Oficina.

En cuento al Sr. Ángel Canales, efectivamente trabajó en dicha oficina, parte del tiempo en que yo me encontraba a cargo.

(...)

[Pregunta]

5. Precisar si dichas labores realizadas por el señor Luis Ángel Canales Chinchay, le fueron asignadas mediante un documento, tal como un memorándum u oficio, de ser así, indicar y/o remitir copia de dicho documento.

[Respuesta]

Como lo he explicado, las funciones de la Oficina debían ser distribuidas entre todo el personal que se encontraba en ese momento, lo que promovía y motivaba a que los servidores brindaran un valor agregado a sus funciones.

A manera de ilustración se adjunta una Hoja de Trámite mediante el cual mi despacho deriva al Sr. Ángel Canales, proyecto de Directiva sobre Representación, para revisión y atención.

Así también adjunto el escaneado del acta de reunión para la actualización de la Directiva de pasajes y viáticos, suscrita en Nov. 2011, en la que se evidencia la participación del Sr. Canales.

Puedo mencionar que las funciones descritas en el MOF – ONAGI aprobado por Resolución Jefatural N° 0302-2013-ONAGI-J del 06DIC2013 que más se adecuarían a la participación y desempeño en ese entonces por el Sr. Canales Chinchay sería el siguiente:



Que, de la declaración antes expuesta, se concluye que el investigado realizaba, en la práctica, funciones de Especialista, a pesar de no ostentar dicho nivel jerárquico, conforme a lo señalado por la testigo María Santos Loayza Mendoza, quien se desempeñó como su Jefa en la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina Nacional de Gobierno Interior;

Que, es oportuno precisar que en el perfil de puesto de Analista I en Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior (cargo del cual resultó ganador el investigado), requería de tres (3) años de experiencia laboral general y un (1) año de experiencia específica habiendo desempeñado funciones similares en el sector público, nótese que las funciones a realizar esta en función al nivel de "analista", con lo cual se concluye que el investigado al haber desarrollado en la práctica funciones de "especialista", según lo corroborado por la testigo, sí cumplía con el perfil del puesto requerido;

Que, sin embargo, lo que se reprocha a través del presente procedimiento disciplinario es la declaración falsa efectuada por el investigado en el Anexo 03 y la Hoja de Vida en el Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019 al señalar que el cargo que ostentó era de Especialista, a sabiendas que no tenía dicho nivel/cargo nominalmente;

Que, teniendo ello presente, es menester recordar que el numeral 2 del artículo 6 de la LCEFP, contempla el Principio de Probidad, en virtud del cual todo servidor público: *"(...) actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona".*

Que, asimismo, el numeral 4 del artículo 6 de la LCEFP contempla el Principio de Idoneidad, en virtud del cual: *"la aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública".*

Que, en la misma línea, el numeral 5 del artículo 6 de la LCEFP establece el Principio de Veracidad, en virtud del cual, todo servidor: *"Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos"*

Que, aplicando los principios antes señalados para el análisis de la consulta del servidor investigado, se puede concluir que el investigado, al desempeñarse en el cargo bajo el influjo de información falsa (de haber ocupado un cargo de especialista pese a no ostentar dicho cargo nominalmente) en el marco de un concurso público de selección de personal del MININTER, no actuó con la honestidad, ni la aptitud legal y moral exigida a todo servidor, trasgrediendo de esa manera los principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad previstos por la LCEFP.

Que, ahora bien, en cuanto a los descargos presentados por el investigado, se tiene que esencialmente señaló lo siguiente:

- (i) *Respecto a que permanece en el puesto de Analista I Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección de Gobierno Interior, valiéndose de información presumiblemente falsa, ha plasmado en los documentos del Proceso CAS su verdadera situación laboral y el real desempeño de sus funciones.*



- (ii) *Respecto a haber declarado en el Anexo N° 03, que contiene la Hoja Resumen del postulante, haberse desempeñado como Especialista entre el 01 de agosto de 2011 al 30 de abril de 2017, señaló que, si bien la plaza que ocupaba bajo el régimen del Decreto Legislativo correspondía a otro nivel, lo cierto es que realizaba labores propias a las declaradas en la Hoja de Resumen-Anexo 3; por lo que de acuerdo al Principio de Primacía de la Realidad debe prevalecer la realidad de los hechos.*
- (iii) *Respecto a haber declarado en su Hoja de Vida que entre el 1 de agosto de -2011 al 30 de abril de 2017, ha desarrollado funciones que no se condicen con las especificadas en el Informe Escalafonario N° 847-2020-OGRH-OAPC, no ha actuado con la intención dolosa de engañar, pues únicamente preciso la naturaleza de las actividades que realmente desempeñaba, pese a que su plaza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, correspondía a otro nivel.*
- (iv) *La Secretaría Técnica no ha sustentado con criterios de razonabilidad la determinación del tipo de falta y la sanción a imponerse, pues solo se ha limitado a una aplicación correlativa y automática de los hechos y la descripción de los principios establecidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y no ha cumplido con precisar de qué manera se infringe los citados principios.*
- (v) *La sanción recomendada se encuentra totalmente desproporcionada a la naturaleza de los hechos ocurridos y carentes de sustento para su valoración y determinación, pues no ha sido formulada aplicando el principio de Razonabilidad.*

Que, **en referencia al punto (i) y (ii) de los descargos**, referente a que declaró al momento de postular las funciones que realizaba verdaderamente, cabe precisar que ese extremo de la imputación ha sido corroborado por la declaración testimonial que obra en el expediente; sin embargo, dichos fundamentos no enervan su responsabilidad respecto a la declaración falsa relativa a haber ejercido el cargo de especialista (no funciones, sino haber ostentado dicho nivel/cargo nominal), dicha imputación no ha quedado desvirtuada toda vez que del informe escalafonario del servidor se desprende que el investigado no ejerció dicho cargo.

Que, con respecto a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, es menester señalar que el Tribunal Constitucional, al referirse al Principio de Primacía de la Realidad ha señalado lo siguiente: “[...] En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada [...]”. (STC Exp. N° 1944- 2002-AA/TC).

Que, de lo antes expuesto, así como otros precedentes del citado tribunal, se puede advertir que el principio de primacía de la realidad se encuentra orientado a la determinación de la existencia de un vínculo laboral, situación que no se condice con la materia de la presente investigación, en la que el hecho imputado respecto del cual se ha acreditado responsabilidad está referido a haber vulnerado los principios de probidad,



idoneidad y veracidad previstos en la LCEFP por haber desempeñado el cargo bajo el influjo de haber brindado información falsa respecto al cargo que ocupaba en la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina Nacional de Gobierno Interior.

Que, **en referencia al punto (iii) de los descargos**, referido a la no existencia de intencionalidad del investigado, este órgano sancionador debe precisar que la comisión del hecho imputado (desempeñar labores bajo el influjo de una declaración falsa en su proceso de selección) responde a una atribución de carácter objetivo la cual es verificable con la documentación obrante en el presente expediente. Asimismo, en el presente caso se advierte que el investigado conocía de la irregularidad de su declaración antes de efectuarla (pues conocía que su cargo no era el de especialista, sino que únicamente habría desarrollado labores afines al mismo).

Que, de esa manera, se advierte la intención del investigado de brindar una declaración falsa en el Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019, la cual ha quedado debidamente acreditado por el propio dicho del investigado al manifestar que fue un error de su parte el haber consignado dicho cargo, razón por la cual su alegato en este extremo queda desestimado;

Que, **en referencia al punto (iv) de los descargos**, de la revisión del informe de precalificación expedido por la Secretaría Técnica, en lo que respecta a la determinación de la falta, se aprecia que ha efectuado un correcto análisis y la subsunción del hecho en la norma, pues conforme se advierte, en mérito a la documentación que obra en el expediente y la correspondiente evaluación de los mismos, se ha imputado al investigado la falta disciplinaria prevista en el literal q) de la LSC, que en concordancia con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el RGLSC), permite acudir a otros cuerpos normativos, como es el caso de la LCEFP;

Que, de igual forma, en lo que respecta a la posible sanción a imponer, evidentemente se aprecia que la Secretaría Técnica, en virtud del análisis de la documentación que obra en el expediente, recomendó como prognosis de sanción a imponer la medida disciplinaria de destitución al investigado, pues a su criterio, se encontraba determinado la gravedad de los hechos imputados; sin embargo, se indicó que dicha sanción deberá ser graduada en la etapa instructiva.

Que, sobre el particular, el artículo 92 de la LSC señala lo siguiente: "(...) *El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.*" (Subrayado agregado);

Que, conforme a la disposición citada, se aprecia que los informes emitidos por la Secretaría Técnica no constituyen opiniones vinculantes, por lo que las autoridades correspondientes, como es el caso del órgano instructor y sancionador, pueden apartarse del criterio señalado por la Secretaría Técnica. Aunado a ello, es menester señalar que la Secretaría Técnica solo realiza la precalificación de la falta, recomendando el inicio o no del procedimiento administrativo disciplinario, en virtud del análisis de la documentación que obra en el expediente; puesto que corresponde al órgano instructor recomendar la imposición de la sanción, para tal efecto realiza el análisis correspondiente de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad previstos en el artículo 87 de la LSC, por lo que su alegato queda desestimado;



Que, en referencia al punto (v) de los descargos, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú³, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...) "⁴;

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

Que, bajo estas premisas, observamos que el artículo 91 de la LSC, prescribe lo siguiente:

"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (El subrayado es nuestro).

Que, en el presente caso, si bien el órgano instructor ha recomendado la imposición al investigado de la sanción de destitución, debe señalarse que dicha recomendación no resulta vinculante para este órgano sancionador, el mismo que efectuará la eventual graduación de la sanción a través de la presente resolución, de ser el caso. Sin perjuicio de ello, cabe indicar que el argumento expuesto en este extremo por el investigado no resulta pertinente a efectos de desestimar su responsabilidad por el hecho que se le imputa;

DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Que, al respecto, cabe señalar que la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que le permite castigar a los administrados cuando afectan determinados bienes jurídicos (reconocidos por el marco constitucional y legal vigente), con el propósito de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de faltas administrativas, siguiéndose una serie de pautas mínimas comunes para que las entidades administrativas ejerzan dicha potestad de manera previsible y no arbitraria, considerando que "la finalidad del régimen disciplinario y procedimiento sancionador es corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los

³ Constitución Política del Perú de 1993

"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 ni de sitio".

⁴ Fundamento 15° de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02192-2004-PA/TC.



empleados para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado a la población”;⁵

Que, en el presente caso, se tiene que, al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, se recomendó que se imponga la sanción de destitución al investigado, por consiguiente, corresponde efectuar el análisis de los criterios establecidos en la norma para determinar si le correspondería al mismo dicha sanción o una de menor gravedad;

Que, sobre el particular, debemos mencionar que el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, “[...] *debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas.*”;⁶

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV⁷ del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, así como el numeral 3 del artículo 248⁸ de la mencionada Ley, recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de las autoridades administrativas cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, estando a las consideraciones precedentes, se concluye que ha quedado acreditada la responsabilidad administrativa del investigado, en su condición de Analista I en Seguimiento y Monitoreo de la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior, por la falta que se le imputa correspondiendo por tanto proceder a graduar

⁵ Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, numeral 2.2.

⁶ Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, fundamento 11.

⁷ Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

[...]

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

[...]

⁸ 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.

f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y

g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

[...].



dicha sanción en base a la existencia de las siguientes condiciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 de la LSC:

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

En el presente caso, se puede advertir que el investigado ha faltado a la verdad al permanecer en el ejercicio de la función pública a sabiendas de haber declarado información falsa respecto a un cargo que nunca ocupó en el Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019, lo cual no constituye una actuación proba que debe tener todo servidor público, vulnerando así este bien jurídico protegido por el Estado.

Asimismo, se observa una afectación a los intereses generales ya que el hecho de haber declarado que se había desempeñado como especialista le permitió continuar como postulante apto en el proceso de selección CAS N° 811-OGRH-2019 coadyuvando a que, finalmente, sea declarado ganador del citado proceso de selección; perjudicando la transparencia del procedimiento de selección y generando una denuncia derivada de ello.

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

Sobre el particular, no se aprecia que el investigado haya realizado conductas con la finalidad de ocultarla la falta incurrida y, de esa manera, impedir su descubrimiento, por lo que no se acredita esta condición.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente

El investigado viene ocupando el cargo de Analista I en Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior, y asimismo es profesional en derecho, por lo tanto, debía conocer los principios y deberes éticos que corresponden a todo servidor público, los mismos cuyo incumplimiento, son igualmente reprochables para los servidores independientemente de su especialidad.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción

No se evidencia esta condición.

e) La concurrencia de varias faltas

No se evidencia esta condición.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas

De los actuados se identifica al investigado como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.

g) La reincidencia en la comisión de la falta



De la lectura del Informe Escalafonario del investigado se advierte que no registra demérito alguno, por tanto, no es reincidente en la comisión de la falta imputada.

h) La continuidad en la comisión de la falta

No se evidencia esta condición.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

En el presente caso, si bien se advierte que el investigado habría faltado a la verdad y vulnerado determinados principios éticos, al haber declarado información falsa referente a que ocupa una plaza de Especialista cuando no era así, con el objetivo de obtener y mantenerse en la plaza de Analista I Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior.

Sin perjuicio de ello, es menester recordar que el requisito de experiencia específica exigido para el cargo de Analista I Seguimiento y Monitoreo en la Dirección de Autoridades Políticas de la Dirección General de Gobierno Interior, es haber realizado funciones similares a las inherentes a dicho puesto durante el periodo de un (1) año, las mismas que en la práctica⁹ sí fueron realizadas por el investigado conforme a la declaración de la servidora que lo tuvo a su cargo (folios 218 a 219), motivo por el cual, no se configuraría un beneficio ilícito ya que (indistintamente de su cargo nominal, el cual no es exigido por el perfil del puesto) sí cumpliría con los requisitos del perfil exigido, en tanto que la contraprestación que viene percibiendo se encuentra avalada en la prestación de servicios brindado en el marco de su contrato (por lo que tampoco se evidencia un beneficio económico ilícito).

j) Naturaleza de la infracción

El investigado se mantiene prestando servicios coadyuvado por la información falsa que declaró en el Proceso de Selección CAS N° 811-OGRH-2019, la misma que si bien no ha influenciado directa e ilícitamente a su contratación (pues tal como se señala en el acápite precedente, sí habría cumplido con las funciones exigidas por el perfil pese a no tener el cargo nominal de Especialista) lo cierto es que dicha conducta sí vulnera los principios de Probidad, Idoneidad, y Veracidad de la LCEFP, habiendo generado incluso la presentación de una denuncia poniendo en tela de juicio la transparencia del proceso de selección; todo lo cual hace que la naturaleza de la infracción sea grave.

k) Antecedentes del servidor:

Se advierte que el investigado no registra méritos ni deméritos.

l) Subsanación voluntaria:

En el caso particular, se verifica que no se ha subsanado la falta.

m) Intencionalidad en la conducta del infractor:



⁹ Indistintamente del cargo nominal del investigado.

El precedente establecido por Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC señala que "(...) al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria".

En esa línea, en el caso concreto, se advierte que el investigado voluntariamente declaró en el Anexo 03 -Hoja resumen de postulante- que desde el 1 de agosto de 2011 hasta el 30 de abril de 2017 tuvo el puesto de "Especialista" en la Oficina Nacional de Gobierno Interior, cuando en realidad tenía un cargo de "Supervisor de Conservación y Servicios", conforme se advierte del Informe Escalonario N° 847-2020-OGRH-OAPC, evidenciándose su intencionalidad.

n) Reconocimiento de responsabilidad:

En relación al investigado no se advierte que haya formulado reconocimiento de la falta imputada.

Que, en estricta aplicación de los principios de la potestad sancionadora administrativa recogidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, específicamente en el Artículo 248 numeral 3.- referente al Principio de Razonabilidad y tomando en consideración el Informe Técnico N.º 1998-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 13 de octubre de 2016, es menester sustentar normativamente la variación respecto a la sanción aplicable a los citados servidores. Así el citado informe técnico señala en los numerales 2.13, 3.2 y 3.3 lo siguiente:

"2.13.- En caso de la variación de la sanción por alguna de las autoridades del procedimiento, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos".

3.2.- De acuerdo a lo señalado en el artículo 90º de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad cuando hagan las veces, los órganos sancionadores respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser modificada por una de mayor gravedad para el servidor.

3.3.- De este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de, modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa".

Que, en ese sentido, luego del análisis de las condiciones señaladas y valorando los principios de **razonabilidad y proporcionalidad** antes referido, así como los criterios de graduación de la sanción previstos en el artículo 87 de la LSC, este Órgano Sancionador una vez analizada y valorada la imputación realizada, advierte también que del Informe Escalonario del investigado no registra demérito en el legajo de la entidad, así como tampoco registra sanción de la consulta de servidores sancionados del estado peruano,



Registro Nacional DE Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC. Cabe precisar que, para este órgano sancionador la conducta del citado servidor genera un reproche alto; sin embargo, se considera que por el criterio de razonabilidad no le corresponde la sanción de destitución como se consignó en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, sino que debe modificarse por una sanción menos gravosa como es la suspensión;

Por tanto, de conformidad al artículo 114 último párrafo del Reglamento General de la Ley N° 300057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y luego del análisis de las condiciones señaladas, y valorando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, este Órgano Sancionador considera que la falta administrativa disciplinaria amerita la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por seis (6) meses**, conforme al literal b) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil;¹⁰

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y la Resolución Ministerial N° 1520-2019-IN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER al señor **LUIS ÁNGELO CANALES CHINCHAY**, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SEIS (6) MESES**, al haberse acreditado la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber transgredido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

Artículo 2.- DEVOLVER el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien se encargará de la notificación de la presente resolución al señor **LUIS ÁNGELO CANALES CHINCHAY**, de conformidad con el régimen de notificaciones previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 3.- PRECISAR que la presente resolución puede ser impugnada a través de recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; de conformidad a lo establecido en los artículos 118¹¹ y 119¹² del

¹⁰ Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

[...]

b) Suspensión.

[...]

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

¹¹ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 118.- Recursos de reconsideración

El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

¹² Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 119.- Recursos de apelación

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma



Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordado con lo regulado en el artículo 18.3¹³ de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

Artículo 4.- REGISTRAR la sanción impuesta al señor **LUIS ÁNGELO CANALES CHINCHAY**, en el Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles (RNSSC).

Artículo 5.- NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Administración de Personal y Compensaciones del Ministerio del Interior, para el registro de la sanción en el legajo personal de al señor **LUIS ÁNGELO CANALES CHINCHAY**.

Regístrese y comuníquese.


ANTONIO GERARDO SALAZAR GARCÍA
Secretario General



autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

¹³ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

18. Los Medios Impugnatorios

(...)

18.3 En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.

