Instituto Tecnológico de la Producción

Resolución de Secretaría General
N° 003 -2023-ITP/SG

Firma Digital

Firmado digitalmente por MIRANDA ARENAS Angel Alfredo FAU 20131369477 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 13.01.2023 15:47:14 -05:00

San Isidro,13 de enero de 2023

VISTOS:

El expediente n° 59-2022 a cargo de la Secretaría Técnica, que se compone en (88) ochenta y ocho folios, la Carta Nº 45-2022-ITP/OGRRHH de fecha 05 de diciembre de 2022, debidamente notificada el 06 de diciembre de 2022, y el Informe nº 264-2022-ITP/OGRRHH de fecha 13 de diciembre de 2022 (Informe de Instrucción), emitidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el señor ***MAX PAREDES LUQUE****; y,*

CONSIDERANDO:

Que, con la Ley N° 30057, se aprobó un nuevo Régimen de Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, a través del Título V de la acotada Ley, se estableció las disposiciones que regularían el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, las mismas que acorde a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Ley, serían aplicables una vez entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio del 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014;

Que, por lo que, queda claro que a partir del 14 de septiembre del 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley de Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento, de conformidad al sub numeral 4.1

del numeral 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-PE, señala, entre otros, el supuesto en que los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014 por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento;

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

*1.1. El señor Max Paredes Luque (en adelante, **Sr. Paredes** o **el servidor**), resultó ganador del proceso CAS N° 176-2017ITP, para el puesto de Operario de Mantenimiento para el CITE Productivo Maynas del Instituto Tecnológico de la Producción, suscribiendo contrato con la entidad el 1 de setiembre de 2017.*

*1.2. Con fecha 30 de noviembre de 2022, mediante Memorando N° 607-2022-ITP/Citeproductivo-Maynas **(a fojas 06)**, el CITE productivo Maynas trasladó a la Secretaría Técnica, con copia a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Oficio Nº 373-2022-DIE-JJP-T **(a fojas 05)** emitido por la Institución Educativa "Juan Jiménez Pimentel" en respuesta a la verificación posterior realizada al documento "Certificado Oficial de Estudios, Educación básica regular, Nivel de Educación Secundaria", presentado por el servidor Max Paredes Luque, en la que la referida institución educativa señaló que el Sr. Paredes no ha cursado estudios en los años señalados en el referido certificado.*

*1.3. Con fecha 05 de diciembre de 2022, mediante Informe de Precalificación Nº 13-2022 **(a fojas 57)**, la Secretaría Técnica recomendó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (**en adelante, la OGRRHH**), el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el Sr. Paredes por infracción a la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, al presuntamente haber laborado bajo el influjo de documentación falsa (Certificado Oficial de Estudios, Educación básica regular, Nivel de Educación Secundaria), con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral hasta la actualidad, dado que este constituye un requisito mínimo del puesto de Operario de Mantenimiento.*

*1.4. Mediante Carta Nº 45-2022-ITP/OGRRHH **(a fojas 68)**, notificada el 06 de diciembre de 2022, se inició procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Max Paredes Luque, al presuntamente haber infringido los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, concordante con el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057.*

*1.5. Mediante escrito s/n **(a fojas 69)** presentado mediante correo electrónico de fecha 11 de diciembre de 2022, el servidor presentó sus descargos contra la Carta nº 45-2022-ITP/OGRRHH; señalando que la acción para iniciar procedimiento administrativo disciplinario en su contra habría prescrito.*

*1.6. Mediante Informe nº 264-2022-ITP/OGRRHH **(a fojas 77)**, la OGRRHH emitió su informe de instrucción, a través del cual se desvirtuaron los descargos presentados por el servidor, recomendando al Órgano Sancionador imponer la sanción de **DESTITUCIÓN.***

1.7. En atención a ello y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 17.1 de la Directiva n° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil", este órgano sancionador corrió traslado del

Informe nº 264-2022-ITP/OGRRHH (notificado personalmente al Sr. Paredes el 14 de diciembre de 2022 ***(a fojas 88))*** *con el propósito de que, en el término de tres (3) días hábiles solicite su informe oral a efectos de ejercer su derecho de defensa,* ***venciendo dicho plazo el 19 de diciembre de 2022.***

1.8. *Considerando que el servidor no ha solicitado la programación de informe oral, ni ha presentado descargos contra el Informe nº 264-2022-ITP/OGRRHH, se emite la presente resolución.*

II. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

2.1. *El servidor Max Paredes Luque habría incurrido en la falta de carácter disciplinario establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual establece lo siguiente:*

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

2.2. *En concordancia con:*

Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
"Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815
También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título."

2.3. *Por otro lado, se advierte que el Sr. Paredes, habría vulnerado la siguiente normativa:*

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

Artículo 6.- Principios de la Función Pública
(…)

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

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

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

III. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

3.1. Conforme lo previsto en la Carta n° 45-2022-ITP/OGRRHH, debidamente notificada al servidor el 06 de diciembre de 2022, el hecho irregular presuntamente cometido por el servidor consta en laborar bajo el influjo de documentación falsa (Certificado Oficial de Estudios, Educación básica regular, Nivel de Educación Secundaria), con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral hasta la actualidad, dado que este constituye un requisito mínimo del puesto de Operario de Mantenimiento.

3.2. Ahora bien, el servidor señaló en sus descargos presentados mediante correo electrónico el 11 de diciembre de 2022, respecto a la imputación realizada en su contra, que el plazo para iniciar PAD habría vencido en exceso, debido a que, desde la fecha de la comisión de la presunta falta disciplinaria, el 01 de septiembre de 2017, hasta la fecha de notificación el acto de inicio de PAD, el 06 de diciembre de 2022, han transcurrido 05 años, 03 meses y 05 días, habiendo prescrito la acción disciplinaria.

*3.3. Al respecto, el **Acuerdo Plenario** aprobado mediante **Resolución de Sala Plena Nº 007-2020-SERVIR/TSC (en adelante, el Acuerdo Plenario)**, señala en el numeral 16 que, "(...) no resulta posible iniciar procedimiento administrativo disciplinario a un postulante que hubiese presentado documentación o información falsa o inexacta en el marco de un proceso de selección o concurso público de méritos, al no tener aún la condición de servidor público. No obstante, **luego de adquirir tal condición es pasible de asumir responsabilidad administrativa disciplinaria por el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta."***

*3.4. Asimismo, conforme a lo señalado por el Tribunal de Servicio Civil[1] en la Resolución 365-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, en este tipo de casos se debe precisar que, "(...) **la responsabilidad administrativa disciplinaria es atribuida por los hechos que se generaron luego de la contratación del servidor procesado, tal como es la permanencia en el cargo o la percepción de remuneraciones a consecuencia de la documentación falsa, por ser estos hechos ocurridos durante la vinculación**."*

3.5. El numeral 17 del Acuerdo Plenario, indica que, "(...)entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la administración pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública."

3.6. Por otro lado, los numerales 33 y 34 del referido Acuerdo Plenario, señalan respecto a la prescripción y las infracciones administrativas lo siguiente, respectivamente:

"(...) con la institución jurídica de la prescripción, la posibilidad de imponer una sanción disciplinaria pese al transcurso del tiempo, dependerá del momento a partir del cual se empieza a contabilizar el plazo de prescripción previsto legalmente."

"En ese sentido, las infracciones administrativas pueden ser clasificadas en relación con el momento en que se consuma la falta o infracción, siendo importante su distinción a fin

[1] *Numeral 54 de la Resolución 365-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala*

de que el investigado pueda conocer hasta qué momento es pasible de ser procesado y sancionado. Ello, toda vez que, dependerá de la conducta infractora la determinación del momento en que se produce su consumación."

3.7. *Así, el artículo 252º del Texto Único Ordenado (en adelante, TUO) de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, LPAG), aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, realiza una clasificación de las infracciones administrativas a efectos de determinar el inicio del cómputo del plazo de prescripción, diferenciándolas en: (i) infracciones instantáneas; (ii) infracciones instantáneas de efectos permanentes; (iii) infracciones continuadas; e, (iv) infracciones permanentes.*

3.8. *Respecto a las infracciones* ***permanentes****, "se caracterizan porque determinan la creación de una situación antijurídica que se prolonga durante un tiempo por voluntad del autor. Así a lo largo de aquel tiempo el ilícito se sigue consumando, la infracción se continúa cometiendo, se prolonga hasta que se abandona la situación antijurídica"*[2]*; por ende, en estos casos en que la acción infractora permanece en el tiempo, el plazo de prescripción se computará desde el día en que cesó la acción.*

3.9. *Ahora bien, el Acuerdo Plenario en mención, señala en su numeral 39 que: "****En lo que respecta a la conducta referida al ejercicio de la función pública*** *a sabiendas,* ***bajo el influjo*** *y/o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta,* ***se advierte que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica."***

3.10. *Asimismo, el numeral 41 indica que: "Por el carácter permanente de la falta en cuestión se advierte que no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta en sí misma (en este caso, el ejercicio de la función pública de manera antijurídica),* ***por lo que el plazo de prescripción se computará desde que cesa dicha conducta.****"*

3.11. *Al respecto, el artículo 94º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, ha previsto dos plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siendo el primer plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y, el segundo, de uno (1) a partir de la toma de conocimiento de la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.*

Por ende, será en el plazo computado a partir de la comisión de la falta, que deberá tenerse en cuenta la clasificación de las infracciones o faltas según el momento en que se consuma la acción, en aplicación supletoria del artículo 252º del TUO de la LPAG.

3.12. *El numeral 43 del Acuerdo Plenario referido, indica que: "(…)****en los casos en que se impute el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, a través del literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley Nº 27815, el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento****."*

[2] DE PALMA DEL TESO, Ángeles. "Las infracciones administrativas continuadas, las infracciones permanentes, las infracciones de estado y las infracciones de pluralidad de actos: distinción a efectos del cómputo del plazo de prescripción". Revista Española de Derecho Administrativo, Núm. 112,2001, p.557.

3.13. De acuerdo a lo señalado anteriormente, y teniendo en cuenta que el servidor se encuentra laborando actualmente en la entidad, y que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha tomado conocimiento de los hechos recién el 30 de noviembre de 2022, ***la facultad de iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el referido servidor por los hechos expuestos no ha prescrito.***

3.14. Es de indicar también que, ***el servidor en sus descargos no ha negado el haber presentado el "Certificado Oficial de Estudios, Educación básica regular, Nivel de Educación Secundaria", ni ha desvirtuado la falsedad del referido certificado, por el contrario, solo se ha limitado a solicitar la prescripción de la acción disciplinaria, prescripción que como ya hemos indicado anteriormente, no es de aplicación en este caso***

3.15. En ese sentido, el servidor habría vulnerado los principios éticos de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que a su vez habría vulnerado el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil.

Respecto a Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública: 2. Probidad

3.16. Que, respecto al Principio de Probidad, implica que todo servidor público, debe actuar con rectitud, honradez y honestidad en el desarrollo de la función pública; principio que constituye las bases de los deberes éticos contemplados en la propia norma.

3.17. Por lo que, entendemos como honestidad, al deber de entender la verdad y actuar de manera veraz, no tolerando el comportamiento que está diseñado para engañar a otros, incluyendo hacer declaraciones falsas, declarar medias verdades y proveer información que resultara engañosa o incompleta.

3.18. Habiendo dicho esto, el servidor actuó faltando al principio de probidad al no actuar con honestidad por mantener el vínculo laboral con un documento falso.

Respecto a Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública: 4. Idoneidad.

3.19. Ahora, respecto al concepto de "idóneo", este Órgano Sancionador considera establecer una diferencia entre el concepto de idóneo como capacidad y condición de posibilidad de ejercicio de una acción determinada, usado como adjetivo, y el término Idóneo, designando la figura de un profesional que se desempeña en un puesto determinado sin contar los requisitos indispensables correspondientes.

3.20. Es entonces, que el aspecto más importante de la Idoneidad, ***reside en el reconocimiento****; por lo que, en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, la institución educativa Juan Jiménez Pimentel, en respuesta al ejercicio de la potestad fiscalizadora de la OGRRHH, ha sostenido que "Dicho señor no fue estudiante en la modalidad de Educación Básica ni en la Modalidad de CEBA[3] en nuestra institución educativa en los años 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998".*

3.21. Tal como se puede evidenciar, la propia Institución educativa, señaló que el servidor no ha sido estudiante en los años comprendidos de 1994 a 1998, años en los que según el certificado presentado por el Sr. Paredes, este habría cursado estudios a nivel secundaria.

[3] Centro de Educación Básica Alternativa pública de formación escolar adulta y laboral

3.22. Por tanto, la persona Idónea se caracteriza por contar a su favor con una experiencia suficiente que deba estar acreditada con documentos que puedan respaldar ese hecho en una práctica determinada, es decir, que, si bien el Idóneo debe contar con una formación teórica, lo que caracteriza su reconocimiento, es el estar habilitado para el ejercicio de un rol determinado, en este caso vendría a ser la veracidad del certificado de educación de nivel secundaria, lo que denotaría que el servidor no es una persona idónea para la Entidad.

Respecto a Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública: 5. Veracidad.

3.23. Ahora, respecto a ***veracidad,*** *es la cualidad de lo que es verdadero o veraz, y está íntimamente relacionado con todo lo que se refiere a la realidad, o a la capacidad de alguien para ser sincero, honesto y tener buena fe; por tanto, es lo opuesto a la falsedad.*

3.24. A su vez, debemos señalar que conforme al numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, 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".*

3.25. Por esta razón, para que la Administración Pública se desarrolle en el camino correcto, requiere que sus trabajadores sean veraces, auténticos y leales; primando siempre la verdad en la relación de empleado y empleador. Por lo que, el servidor al haber faltado al principio de veracidad ocupando un cargo bajo un documento falso, denota una actitud contraria a la veracidad.

Respecto a Ley N° 30057, literal q) Las demás que señale la Ley

*3.26. Respecto a la aplicación del literal q) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Tribunal del Servicio Civil conforme al "***Precedente Administrativo sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta"*** *mediante Resolución de la Sala Plena Nro. 007-2020-SERVIR/TSC, ya se ha pronunciado ante estos hechos, los cuales concluyeron que la aplicación correspondiente es el cumplimiento de los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes,* ***los cuales se encuentran desarrollado de manera más específica en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.***

3.27. Por lo que, este Órgano Sancionador estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que el Tribunal del Servicio Civil[4], señaló: "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", consideramos que dicha conducta ***SE ENCUENTRA ACREDITADA y es subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85° de la Ley Nº 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815.***

[4] Resolución de Sala Plena Nro. 07-2020-SERVIR/TSC "Precedente Administrativo Sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta"

IV. DE LA SANCIÓN A IMPONER

4.1. Habiéndose concluido la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por parte del servidor, corresponde efectuar el test de ponderación contenido en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, a fin de efectuar una adecuada graduación de la sanción a imponerse;

4.2. Sobre el particular, debemos señalar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200º de la Constitución Política del Perú[5]*;*

4.3. Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar los principios 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[6]*". 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*[7]*;*

4.4. De modo que 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 justa tanto para el trabajador como para la Entidad.

4.5. Conforme al Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, refiere que "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 (...)". Conforme a lo anterior, la imposición de sanciones como amonestación o suspensión no cumpliría adecuadamente la finalidad de controlar la arbitrariedad del servidor, manifestada en el presente caso, como si lo haría la destitución.

4.6. Con respecto al análisis de la Ponderación o Proporcionalidad en sentido estricto, "es el que refiere que cuanto mayor es la intensidad de la intervención o afectación del derecho, tanto mayor ha de ser el grado de realización u optimización del fin constitucional. Si esta relación se cumple, entonces, la intervención en el derecho habrá superado el examen de la ponderación y no será inconstitucional; por el contrario, en el supuesto de que la intensidad de la afectación en el derecho sea mayor al grado de realización del fin constitucional, entonces, la intervención en el derecho no estará justificada y será inconstitucional (...)" (STC N° 0045-2004-AI). Ahora bien, precisado lo anterior, se tiene que según el artículo

---

[5] ***Constitución Política del Perú***
"Artículo 200º.- Son garantías constitucionales
(...)
Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia o de sitio.

[6] Sentencia recaída en el Expediente Nº 2192-2004-AA /TC, fundamento 15

[7] Sentencia recaída en el Expediente Nº 0535-2009-PA/TC, fundamento 13.

87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, ***la sanción de destitución ha sido una conclusión de la evaluación a la que obliga la normativa citada, la cual ha sido desarrollada a lo largo del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario.***

4.7. Por lo señalado, este Órgano Sancionador, considera necesario realizar el correspondiente test de proporcionalidad con la finalidad de determinar si sobre este extremo la presente Resolución de Sanción se ajusta a los cánones impuestos por el Principio de Proporcionalidad; sobre el cual cabe señalar lo siguiente:

a) En cuanto a la ***idoneidad****, se aprecia que la sanción de destitución, propuesta al servidor,* ***cumple razonablemente con el objetivo de evitar que la comisión de la infracción resulte más ventajosa que la sanción impuesta o que el sufrir sus consecuencias, puesto que se encontrará inhabilitado para el ejercicio de sus funciones; lo que, a criterio de este Órgano Sancionador, constituye una sanción suficiente para disuadir el incumplimiento de las disposiciones que integran el marco legal aplicable a las entidades y disposiciones internas relacionadas a la actuación funcional.***

Por lo que la sanción de destitución resulta adecuada para evitar ese tipo de conductas de grave perjuicio al Estado, teniendo en consideración que el servidor ha quebrantado el principio de buena fe laboral, al mantener una relación laboral a costas de un documento falso, y a pesar de que la propia institución educativa informó que el servidor no figura en sus archivos.

b) En cuanto a la ***necesidad****, es posible establecer que al administrado se le debe imponer la sanción de destitución, en tanto que su participación en el hecho imputado en el presente PAD se subsumió en la conducta descrita y especificada como falta por haber vulnerado los principios éticos, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que a su vez vulnera el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.* ***Considerando que, respecto a la conducta realizada por el servidor, no existe otra medida administrativa que resulte igual o más efectiva que la sanción propuesta.***

c) En cuanto a la ***proporcionalidad*** *en sentido estricto, debemos señalar que la sanción de destitución acarrea la inhabilitación del servidor, y considerando que tanto el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador han desestimado los descargos presentados por el servidor, y teniendo en cuenta que el servidor no ha negado la presentación del documento falso, a fin de considerar el correcto funcionamiento de la administración pública, no resulta desproporcionada la imposición de la sanción de destitución.*

V. CRITEROS DE GRADUACIÓN PARA LA SANCIÓN IMPUESTA:

5.1. Conforme al precedente administrativo aprobado mediante Resolución de Sala Plena, N° 001-2021-SERVIR/TSCM, la imposición de la sanción atiende a la evaluación de los siguientes criterios:

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

En torno a dicho criterio, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado en los fundamentos 7 y 8 de su Resolución de Sala Plena Nº 007-2020-SERVIR/TSC, que: "7. De acuerdo con el artículo 39° de la Constitución Política del Perú, todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. De modo que, el servir al interés general y al bien común constituye el fin del ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad. 8. Por ende, se exige que todo aquel que ingrese a prestar servicios a la administración pública se

desempeñe de acuerdo con determinados principios, deberes y valores éticos, que garanticen el profesionalismo y permitan un servicio público eficiente […]."

En ese sentido, debe tenerse en cuenta el bien jurídico protegido es la idoneidad que se exige a los servidores civiles para el correcto desempeño de sus funciones, pues la conducta infractora del servidor, ***es el ejercicio de la función pública bajo el influjo y valiéndose de documentación falsa (ello tras mantenerse en el cargo a pesar de la existencia de la citada documentación), al margen del hecho de presentar un documento con información falsa,*** *hecho que no puede subsanarse bajo ninguna condición, ni siquiera con el reconocimiento de la misma infracción (no es el caso), por configurarse la transgresión del adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la actuación proba del citado servidor, así como el principio de veracidad que debe primar en todo servidor público.*

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
No aplica este criterio debido a que de la revisión del expediente no se ha podido verificar ello.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:
El servidor al momento del hecho irregular, se encontraba ocupando el cargo de Operario de Mantenimiento.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción:
En el presente caso no se advierte circunstancias que hayan podido influenciar en la comisión de la falta.

e) Concurrencia de varias faltas:
No se presenta, para el caso la concurrencia de varias faltas.

f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:
No se evidencia la participación de más servidores.

g) Reincidencia en la comisión de la falta:
No se evidencia reincidencia en la comisión de la falta.

h) Continuidad en la comisión de la falta:
No se configura la aplicación de este criterio.

i) El beneficio ilícitamente obtenido:
Corresponde a la remuneración de S/. 1,500 (mil quinientos y 00/100 soles) obtenida por el servidor desde la fecha de suscripción del contrato e inicio de labores, el 01 de setiembre de 2017 hasta la fecha de notificación de la presente resolución.

j) Naturaleza de la infracción:
No se han involucrado bienes jurídicos como la vida, salud física o mental, entre otros.

k) Antecedentes del Servidor:
Del informe escalafonario del servidor, no se aprecia que tenga méritos y/o deméritos.

l) Subsanación voluntaria:
El hecho irregular no es pasible de subsanación.

m) Intencionalidad en la conducta del infractor:
En el presente caso, se debe tener en cuenta que el servidor procesado tiene pleno conocimiento de su nivel educativo, así como de dónde realizó sus estudios. En ese sentido, al presentar el documento denominado "Certificado Oficial de Estudios, Educación básica regular, Nivel de Educación Secundaria", conocía que su contenido no era cierto, lo que posteriormente fue corroborado por la misma Institución Educativa. Así pues, el servidor, en todo momento, conocía que el contenido de dicho documento no era acorde a la verdad; lo cual demuestra la intencionalidad de la conducta del infractor.

n) Reconocimiento de la responsabilidad:
El servidor no ha reconocido en ninguna etapa del procedimiento administrativo disciplinario la comisión de los hechos imputados.

5.2. *Es de tener en cuenta que la conclusión 3.3 del Informe técnico N° 1174-2019-SERVIR/GPGSC señala que a efectos de graduar la sanción no resulta necesario la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el articulo 87° de la ley del Servicio Civil, si no que se deberá verificar si en la conducta del servidor se presenta alguno de dichos supuestos, siento así, se podrá emplear dichos supuestos a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer.*

5.3. *En ese sentido, es pertinente señalar algunas resoluciones del Tribunal de Servicio Civil en otros casos similares, en los que se confirmó la sanción de destitución por haberse mantenido en el cargo o puesto bajo el influjo de documentación falsa:*

- *Resolución Nª 2243-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala*
  Entidad: Instituto Tecnológico de la Producción
  Impugnante: Itati Frontado Gonzales

- *Resolución Nª 002734-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala*
  Entidad: Unidad de Gestión Educativa Local Pangoa
  Impugnante: Neila Valentín Chumpate

- *Resolución Nª 001035-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala*
  Entidad: Unidad de Gestión Educativa Local Moho
  Impugnante: Roberta Luque Huancapaz

VI. RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

6.1. *Conforme a lo establecido en el artículo 117º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, los servidores podrán interponer el recurso de* ***RECONSIDERACIÓN*** *o* ***APELACIÓN*** *contra la presente, en el plazo no mayor de* ***QUINCE (15) días hábiles****, contados a partir del día siguiente de su notificación.*

6.2. *Asimismo, el artículo 118º del referido Reglamento General, establece que el recurso de* ***RECONSIDERACIÓN*** *debe ser presentado ante la misma autoridad que emitió el acto, quien se encargará de resolverlo, siendo en el presente caso la* ***SECRETARÍA GENERAL*** *del ITP.*

6.3. *Finalmente, según el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los recursos de apelación contra sanciones de suspensión, son competencia del Tribunal del Servicio Civil, debiendo ser presentados ante el órgano que emitió el acto, siendo en el presente caso la* ***SECRETARÍA GENERAL*** *del ITP.*

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 92, Ley del Instituto Tecnológico Pesquero del Perú (ITP); la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que modifica su denominación por la de Instituto Tecnológico de la Producción (ITP); la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015; y, el Reglamento de Organización y Funciones del ITP, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2016- PRODUCE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER *la sanción de* ***DESTITUCIÓN,*** *la cual tiene efectos a partir del día siguiente de su notificación al servidor* ***MAX PAREDES LUQUE*** *por haber incurrido en* ***FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA,*** *por haber infringido los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstas en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, concordante con el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*

Artículo 2.- ENCARGAR *a la Secretaría Técnica notificar la presente resolución al servidor, otorgándole un plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para que presente los recursos impugnativos pertinentes.*

Artículo 3.- DISPONER *que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos registre, bajo responsabilidad, la sanción impuesta al servidor* ***MAX PAREDES LUQUE.***

Artículo 4.- OFICIALIZAR *la presente sanción, a través del registro en el legajo personal del servidor, debiéndose remitir copia de la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.*

Regístrese, comuníquese y publíquese*.*

ITP red CITE Firma Digital

Firmado digitalmente por NEYRA LENCINAS Ruben Ricardo FAU 20131369477 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.01.2023 16:56:15 -05:00