Firmado digitalmente por GUEVARA ACUÑA ANDY WILLIAM FIR 42549672 hard
Cargo: Gerente
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.06.2025 11:02:27 -05:00

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chiclayo, 18 de Junio del 2025

RESOLUCION GERENCIAL N° 000517-2025-MPCH/GRRHH

VISTO:
El Informe de Precalificación N° 000116-2025-MPCH/STPAD de fecha 05 de junio de 2025, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, y los actuados que obran en el expediente administrativo N° GRRHHSTPAD20250000209; y

CONSIDERANDO:
Mediante Ley N° 30057, publicada el 04 de julio de 2013 se aprueba la Ley del Servicio Civil, en cuyo Título V, se estableció el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de las entidades públicas.

Mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir a partir del 14 de setiembre del 2014, fecha a partir de la cual las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil se encuentran vigentes, las mismas que de conformidad con el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento son de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057).

La versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Directiva del Procedimiento Disciplinario y Régimen Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

Corresponde a este despacho actuar como *Órgano Instructor,* debiendo observar los requisitos señalados en el artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, para el Inicio del PAD

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL, RÉGIMEN LABORAL Y EL CARGO Y/O PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA. -

1.1. Datos del servidor investigado:

NOMBRE Y APELLIDOS	**:**	**RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY**
DNI N°	**:**	73938502
CARGO DESEMPEÑADO	**:**	Inspector de Transporte
DEPENDENCIA	**:**	Sub Gerencia de Transportes
RÉGIMEN LABORAL	**:**	Decreto Legislativo N° 1057 CAS
DOMICILIO REAL	**:**	Mz. Q Lt 11 Las Delicias, Reque, Chiclayo, Lambayeque.

II. FALTA DISCIPLINARIA IMPUTADA Y LOS HECHOS QUE LA CONFIGURAN

2.1. La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en su Informe de Precalificación N° 000116-2025-MPCH/STPAD de fecha 05 de junio de 2025, recomienda imputar al servidor RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY, la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, *"Las demás que señale la ley"* remitiéndose a la transgresión de los principios de Probidad e Idoneidad previstos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; sin embargo, esta autoridad instructora luego de haber evaluado los hechos, considera que el servidor también ha transgredido el principio de Idoneidad previsto en el numeral 4 del mismo artículo**,** en este contexto, la falta disciplinaria imputada es la siguiente:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **UOKKXOX**

https://www.gob.pe/municichiclayo

- **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 administrativo:
(…)
q) Las demás que señale la ley.

La falta imputada es de remisión, por lo tanto, el servidor RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY, habría transgredido la siguiente normativa:

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

2.2. Los **hechos** que configuran la vulneración de los Principios previstos en la Ley N° 27815, se suscitan cuando el servidor RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY ejerció la función pública, laborando como Inspector de Transporte la Sub Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, a sabiendas o bajo el influjo o valiéndose de un documento con información falsa o inexacta, como es el Certificado de Trabajo de fecha 26 de febrero de 2024 con el que acreditó su experiencia laboral, la misma que presentó en cumplimiento de los requisitos en su Ficha de Curriculum Vitae – correspondiente a la Convocatoria CAS N° 01-2024-MPCH, en la fecha de 18 de abril de 2024, según el Cronograma publicado en el Portal Web de la Entidad, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato) en la Municipalidad Provincial de Chiclayo como Inspector de Transporte.

Ante ello, se advierte que, en mérito a la facultad posterior, mediante OFICIO N° 540-2024-MPCH/G.RR.HH de fecha 10 de junio de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos solicitó mediante correo electrónico dirigido al Gerente General de la empresa INNOVA AMBIPETRO S.A.C. a la dirección info@iambipietr.com , realice la validación de documento Certificado de Trabajo de fecha 26 de febrero de 2024, correspondiente al servidor RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY.

En atención a dicho requerimiento, el 13 de junio de 2024, el Gerente General de la empresa INNOVA AMBIPETRO S.A.C, respondió el correo electrónico remitido, comunicando lo siguiente:

"(…) le saluda Yeral Orrego, Gerente General de INNOVA AMBIPETRO SAC, en respuesta a su solicitud le informo que mi representada NO EMITIÓ EN NINGÚN MOMENTO CERTIFICADO DE TRABAJO A FAVOR DE CAICEDO CAPUÑAY RUBEN DARIO y tampoco laboró en INNOVA AMBIPETRO SAC. (…). "

Por lo tanto, se presume que el servidor habría presentado documentación falsa e inexacta con la finalidad de acreditar el cumplimiento del perfil del puesto de Inspector de Transporte, presentando en la convocatoria CAS N° 01-2024-MPCH un Certificado de Trabajo presuntamente emitido por la empresa INNOVA AMBIPETRO S.A.C, a pesar de que esta carecía de veracidad, al no haber trabajado el impugnante en dicha empresa,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municipalidadchiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **UOKKXOX**

https://www.gob.pe/municipalidadchiclayo

durante el periodo señalado, este hecho permitió su vínculo laboral con la Entidad, es decir, determinó su contratación.

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

3.1 La Municipalidad Provincial de Chiclayo, realizó la Convocatoria CAS N°01-2024-MPCH, y entre las plazas convocadas se encontraba la de Inspector de Transporte de la Sub Gerencia de Transporte, convocatoria que fue publicada en Servir y en el Portal Web Institucional de la Entidad, habiéndose presentado el entonces postulante RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY, presentado sus documentos en físico (Curriculum vitae) en cumplimiento del perfil solicitado por el área usuaria, resultando posteriormente GANADOR en la plaza convocada, accediendo a establecer vínculo laboral con la Entidad.

3.2 Mediante Oficio N° 540-2024-MPCH/GRRHH de fecha 10 de junio de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos, solicita al Gerente General de la empresa INNOVA AMBIPETRO SAC, informe respecto a la validez del Certificado de Trabajo emitido a favor de don RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY con DNI N° 73938502, en el plazo de ejecución de la prestación de servicios en el periodo de 22 de febrero de 2023 hasta el 24 de febrero de 2024, oficio que fue remitido a través de correo electrónico a la dirección info@ambipetro.com con fecha 13 de junio de 2024.

3.3 En respuesta a lo solicitado, el Gerente General de la empresa INNOVA AMBIPETRO SAC, brinda respuesta y señala textualmente: *"(…) le saluda Yeral Orrego, Gerente General de INNOVA AMBIPETRO SAC, e respuesta a su solicitud le informo que mi representada NO EMITIÓ EN NINGÚN MOMENTO CERTIFICADO DE TRABAJO A FAVOR DE CAICEDO CAPUÑAY RUBEN DARIO y tampoco laboró en INNOVA AMBIPETRO S.A.C. (…)"*

3.4 Mediante Informe N° 001-2024-MPCH/GRRHH-MHCS de fecha 19 de junio de 2024, el asistente administrativo, Lic. Martín Hipólito Cajo Segura, informa al Gerente de Recursos Humanos, que habiendo solicitado a cada ganador de la Convocatoria CAS N° 001-2024-MPCH, su documentación en original para realizar el fedateo a fin de constatar con las copias simples que presentaron en su file (Curriculum Vitae) cuando postularon al cargo que actualmente ocupan en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, posteriormente se realizó control posterior y se remitió el Oficio N° 540-2024-MPCH/GRRHH por correo electrónico en la fecha de 13 de junio de 2024 a horas 05:07 pm a la empresa INNOVA AMBIPETRO SAC, solicitando la validez del documento presentando por el Sr. RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY, quien actualmente labora en el cargo de Inspector de Transporte, dando respuesta la empresa "NO EMITIÓ EN NINGUN MOMENTO CERTIFICADO DE TRABAJO A FAVOR DE CAICEDO CAPUÑAY RUBEN DARIO y tampoco laboró en INNOVA AMBIPETRO S.A.C"

3.5 Que, mediante MEMORANDUM N°3463-2024-MPCH/G.RR.HH, de fecha 20 de junio del 2024, se remite a la Secretaria Técnica PAD, los actuados con el objeto de iniciar investigación preliminar, respecto a los hechos informados por el asistente administrativo Lic. Martín Hipólito Cajo Segura.

3.6 Mediante Informe N° 000446-2025-MPCH/GRRHH-AEL de fecha 05 de mayo de 2025, el Área de Escalafón y Legajos remite a la Gerencia de Recursos Humanos, la información escalafonaria de RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY.

3.7 La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, emite su Informe de Precalificación N° 000116-2025-MPCH/GRRHH-STPAD de fecha 05 de junio de 2025, a través del cual recomienda el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **UOKKXOX**

https://www.gob.pe/munichiclayo

IV. MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN

Los medios probatorios que sustentan la presunta comisión de la falta disciplinaria imputada son los siguientes:

a) Publicación de la convocatoria CAS N°001-2024.MPCH en el Portal Web Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, pudiendo visualizarse en https://www.gob.pe/institucion/munichiclayo/informes-publicaciones/5446635-convocatoria-cas-n-001-2024-mpch , se pretende acreditar la existencia de la convocatoria realizada.

b) Hoja de Perfil de la plaza para Inspector de Transporte de la Sub Gerencia de Transporte, pudiendo visualizarse en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6173851/5446635-anexo-n-01-cas-n-001-2024.pdf?v=1712779383 , acredita la existencia de la plaza convocada.

c) Hoja de Cronograma y Etapas del Proceso - Convocatoria CAS N°01-2024, pudiendo visualizarse en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6173860/5446635-cronograma-cas-n-001-2024.pdf?v=1712779387 , se acredita que, en la fecha del 18 de abril de 2024 , los postulantes presentaron físicamente su Hoja de Vida documentada en la Concha Acústica del Parque Infantil.

d) Relación de ganadores a la plaza convocada como Inspector de Transporte, donde se observa que RUVEB DARIO CAICEDO CAPUÑAY, resultó ganador a dicha plaza – código de puesto 549598, disponible en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6297220/5446635-resultados-final-cas-001-2024-mpch.pdf?v=1715036981

e) Certificado de Trabajo de fecha 26 de febrero de 2024 presuntamente emitido por el Gerente General de la empresa AMBIPETRO S.A.C señalando que el Sr. RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY desempeñó el cargo de ASISTENTE ADMINISTRATIVO desde el 22 de febrero de 2023 hasta el 24 de febrero de 2024, documento que fue presentado por el postulante, valiéndose de este para acceder al puesto de Inspector de Transporte, habiendo resultando ganador.

f) Oficio N° 540-2024-MPCH/G.RR.HH de fecha 10 de junio de 2024, remitido mediante correo electrónico con fecha 13 de junio de 2024, a la empresa AMBIPETRO S.A.C a la dirección infor@ambipetro.com , solicitó la validación del Certificado de Trabajo de fecha 26 de febrero de 2024, documento presentado por RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY.

g) Correo electrónico de fecha 13 de junio de 2024, remitido por el Gerente General de la empresa AMBIPETRO S.A.C, a través del cual brinda respuesta a lo solicitado, señalando textualmente: *"(…) le saluda Yeral Orrego, Gerente General de INNOVA AMBIPETRO SAC, e respuesta a su solicitud le informo que mi representada NO EMITIÓ EN NINGÚN MOMENTO CERTIFICADO DE TRABAJO A FAVOR DE CAICEDO CAPUÑAY RUBEN DARIO y tampoco laboró en INNOVA AMBIPETRO S.A.C. (…)"*

h) Informe N° 001-2024-MPCH/GRRHH-MHCS de fecha 19 de junio de 2024, emitido por el asistente administrativo a través del cual informa al Gerente de Recursos Humanos respecto de los hechos suscitados, sobre la respuesta que otorgó la empresa INNOVA AMBIPETRO S.A.C en cuanto a la validación del Certificado de Trabajo que presuntamente habría otorgado dicha empresa a RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY.

V. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De acuerdo a los hechos investigados, el servidor RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY, presuntamente habría transgredido la siguiente norma:

- **Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público**
  Artículo 2.- Deberes generales del empleado público
  Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:
  (…)
  d) Desempeñar sus funciones con **honestidad, probidad,** criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **UOKKXOX**

https://www.gob.pe/munichiclayo

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

5.1. <u>FUNDAMENTO POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD.</u>

ANÁLISIS DE SUBSUNCIÓN Y CAUSALIDAD

5.2.1. Que, nos encontramos ante una relación laboral, cuando se verifica la existencia copulativa de: (i) La prestación de servicios, (ii) la remuneración y (iii) la subordinación, verificado su existencia formal y material, nos permite afirma – a nivel administrativo – que existe un vínculo de naturaleza laboral.[1] En esa línea, cabe mencionar que la Entidad, en calidad de empleador, ostenta el poder de dirección el cual lo faculta para sancionar al servidor civil ante el incumplimiento de funciones y/u obligaciones, configurándose una falta de carácter disciplinario (ya sea por acción y/u omisión), en ese sentido, podemos decir que la responsabilidad administrativa disciplinaria como una manifestación de *ius puniendi* es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que comentan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo PAD e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso, según lo dispuesto por el artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057.[2] En resumen, respecto el procedimiento administrativo disciplinario se justifica en la especial relación de poder en que se encuentra sometido de forma voluntaria el servidor civil.

5.2.2. En ese sentido, es de advertir que por el carácter indeterminado de las normas, se considera indispensable que los órganos competentes de la administración pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario analicen, aplicando después de la Ley, en primer lugar, las normas reglamentarias, y posteriormente las normas de gestión interna de cada entidad, con el fin de realizar una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción que se pueda comprobar a partir de la motivación.

5.2.3. Asimismo, este Tribunal indicó en el considerando 48 de la Resolución de Sala Plena Nº 006-2020-SERVIR/TSC que: "el artículo 85º de la Ley Nº 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

[1] En virtud de dicho vínculo jurídico, se despliegan prestaciones y obligaciones recíprocas. Por un lado, el servidor civil ejecuta las funciones según el objeto de su contratación y se encuentra a disposición de su empleador. Por otro lado, el empleador (entidad pública) tiene la obligación, entre otras, de pagar la remuneración y entregar los demás beneficios sociolaborales.

[2] **DECRETO SUPREMO Nº 040-2014-PCM - Aprueban Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil**
(…)
Artículo 91.- Responsabilidad administrativa disciplinaria La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinar-ia de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia.
(…)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municipalidadchiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **UOKKXOX**

https://www.gob.pe/municichiclayo

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 Nº 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley19. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley Nº 27815, el TUO de la Ley Nº 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta".

5.2.4. Ante eso, el considerando 49 del citado precedente vinculante precisó que "a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y su Reglamento"

Por tanto, de lo expuesto, se concluye que es válida la imputación del literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 con los principios, deberes y prohibiciones de la Ley Nº 27815.[3]

5.2.5. Que, en el presente procedimiento, el servidor RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY, presuntamente habría transgredido los principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad, al haber laborado en la Entidad a sabiendas y bajo el influjo de un documento con contenido falso, esto es, un (1) CERTIFCADO DE TRABAJO de fecha 26 de febrero de 2024, en la que se señaló que habría trabajado como Asistente Administrativo en la empresa INNOVA AMBIPETRO S.A.C. , desde el 22 de febrero de 2023 hasta el 24 de febrero de 2024, y que fue presentada al momento de su participación en la Convocatoria CAS N° 001-2024-MPCH, lo que representa la presunta vulneración a los principios éticos imputados.

5.2.6. Ahora, en virtud del principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta del servidor infringió tal principio, toda vez que mantuvo un vínculo laboral con la Entidad bajo el influjo de un documento con contenido falso. Con tal hecho ha denotado una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio.

5.2.7 Respecto al principio de idoneidad, esta es entidad como toda aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública. Llevado este principio al caso concreto, el servidor al haber laborado en la Entidad bajo el influjo de un documento con contenido falso, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta es reprochable y le sirvió para acceder y mantenerse en el puesto que ostentaba.

5.2.8 Por otro lado, respecto al principio de veracidad, se exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía, siendo que evidentemente el servidor al haber laborado en la Entidad bajo el influjo de un documento con contenido falso, ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal.

5.2.9. En este contexto, la conducta desplegada por parte del servidor, se considera como una actuación MUY GRAVE, que deberá ser investigada durante el procedimiento administrativo disciplinario que se instaure, y de corroborarse su responsabilidad ante la presunta comisión de una falta disciplinaria, el servidor podría ser sancionado con la sanción máxima prevista en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

VI. LA POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

[3] Resolución N° 000413-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, fundamentos 23, 24 y 26.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municipalidadchiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **UOKKXOX**

https://www.gob.pe/municipalidadchiclayo

6.1. Es de precisar que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él/ellos como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias.

6.2. Dicha graduación se debe efectuar atendiendo al **Principio de Razonabilidad,** por el cual 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, así como, al **Principio de Proporcionalidad** con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, por el cual las sanciones deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observándose la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, la sanción deberá ser equivalente a la finalidad que persigue prevenir la falta administrativa y al **Principio de Culpabilidad como requisito para la aplicación de la sanción,** culpabilidad en su acepción de categoría jurídica, incluye los elementos de capacidad de imputación, conocimiento de antijurídica y la exigibilidad de la conducta conforme a Derecho, siendo este nivel donde se evalúan las causales de exclusión de culpabilidad, conocidos como eximentes de responsabilidad, comprendidos en el art. 104° del D. S. 004-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Ley 30057.

6.3. Del examen de los hechos y evidencia presentada, por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria al afectar el adecuado funcionamiento de la administración pública de la Entidad, la posible sanción a la falta cometida es la **DESTITUCIÓN** que acarrea la sanción accesoria de **INHABILITACIÓN** por el periodo de **CINCO AÑOS** contra RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY, sanción que motivadamente podría ser graduada por los Órganos Instructores y Sancionadores competentes.

VII. PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGO

En concordancia con el numeral 93.1 artículo 93° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que prescribe lo siguiente: *"La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y* ***otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa.*** *Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al inicio del procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto*. (Subrayado agregado).
(…)"

De acuerdo a ello, se le otorga al servidor RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY, el plazo de **cinco (5) días hábiles** para efectuar sus descargos, contados a partir del día siguiente de notificado el presente acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario.

VIII. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD DE PRÓRROGA

De conformidad con lo establecido en el artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, la autoridad competente para recibir el descargo por escrito o la solicitud de prórroga del plazo, es el **ÓRGANO INSTRUCTOR**, siendo en el presente caso el **GERENTE DE RECURSOS HUMANOS.**

IX. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR CIVIL

El artículo 96° del Reglamento General de la Ley Servir, regula los Derechos en impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario, siendo los siguientes:

"96.1*. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.*
96.2. *Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.*
96.3. *Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municipalidadchiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **UOKKXOX**

https://www.gob.pe/municipalidadchiclayo

96.4. *En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem".*

Que, habiéndose valorado la documentación que obra en el expediente administrativo y en mérito a las investigaciones realizadas por parte de la Secretaría Técnica y estando este Órgano Instructor conforme con los lineamientos expresados, se colige que el presunto infractor habría incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria contenida en el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, transgrediendo los principios de Probidad, Idoneidad y Veracidad previstos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme se sustentan con los medios probatorios tomados por este Órgano Instructor.

Que, el presente procedimiento está regulado según lo establecido en el Art. 93° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido en el Art. 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. 040-2014-PCM y el numeral 15 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "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; relacionado al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Asimismo, teniendo en cuenta la documentación sustentatoria, las consideraciones precedentes, las normas vigentes y en observancia de los principios de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, causalidad, entre otros principios regulados en el artículo 248° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444."

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el servidor **RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY**, por la presunta comisión de la falta administrativa de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, conforme a los fundamentos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - OTORGAR al servidor **RUBEN DARIO CAICEDO CAPUÑAY,** el plazo de **CINCO (05) DÍAS HÁBILES** computados a partir de la notificación de la presente Resolución, para la presentación de los descargos, pudiendo además ofrecer los medios probatorios que sean necesarios para acreditar los hechos alegados en su favor, de conformidad con lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 106 y 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de la presente resolución en el Portal Web Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFIQUESE la presente resolución con los actuados que son parte del expediente, conforme a ley, avocándose al conocimiento de la instrucción del presente procedimiento el funcionario que suscribe.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente
ANDY WILLIAM GUEVARA ACUÑA
GERENTE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CC.: cc.: GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y ESTADISTICA
AREA DE ESCALAFON Y LEGAJOS

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://www.municichiclayo.gob.pe/verificador_sgd/** e ingresando la siguiente clave: **UOKKXOX**

https://www.gob.pe/munichiclayo