



Resolución de Secretaría General

Lima, 04 de noviembre del 2022

N° 064-2022-EF/13

VISTO:

El Informe N° 568-2022-EF/43.02 del 10 de octubre de 2022, el Oficio N° 1365-2021-EF/43.02 del 05 de noviembre del 2021, emitido por la Dirección de la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor en el procedimiento administrativo disciplinario recaído en el Expediente N° 046-2020, así como, los Informes Nos. 108-2021-EF/43.02.1 del 27 de octubre del 2021 y 090-2022-EF/43.02.1 del 04 de noviembre del 2022, emitidos por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, y;

CONSIDERANDO:

Que, el procedimiento administrativo disciplinario se encuentra regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC), vigente en lo relativo al régimen disciplinario y procedimiento sancionador desde el 14 de septiembre de 2014;

Que, el artículo 91 del Reglamento General de la LSC establece que 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;

Que, el artículo 85 de la LSC señala las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario;

Que, el literal c) del párrafo 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la LSC dispone que la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario, en caso de destitución, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, es el órgano instructor, y el titular de la entidad se constituye como órgano sancionador;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, el procedimiento administrativo se rige, entre otros principios, por los principios de veracidad, verdad material y privilegio de los controles posteriores, según el artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG). En ese marco, en la tramitación de todo procedimiento administrativo, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, debiendo presumir que los documentos y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la Ley, responde a la verdad de los hechos que ellos afirman. Sin embargo, dicha presunción admite prueba en contrario; para lo cual, la





Resolución de Secretaría General

administración podrá reservarse el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz;

Que, mediante el Oficio N° 0863-2020-EF/43.02 del 03 de noviembre de 2020 (folio 2, reverso), la Oficina de Recursos Humanos (en adelante, ORH) del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, MEF) solicitó a la Universidad Nacional de Ingeniería (en adelante, UNI) la verificación de la autenticidad de la Constancia de Trabajo del 07 de abril de 2017, presentado por la señora **KARINA REYES LEÓN** (en adelante, servidora investigada) en el marco del Proceso CAS N° 029-2020-EF/43.02;

Que, con Oficio N°840-2020/Rect-UNI del 17 de noviembre de 2020 (folio 3), el Rector de la UNI remitió el Oficio N° 666-FIIS-2020 a la ORH del MEF (folio 3, reverso), por medio del cual traslada la Carta N° 060-RR-HH-FIIS-2020 del 05 de noviembre del 2020 (folio 2), documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, a través del cual señala, entre otros aspectos, lo siguiente:

“(…) la señorita Reyes, si ha laborado como secretaria en la Oficina de Recursos Humanos de la facultad bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios CAS, hasta el 31 de mayo del año 2013.

Los datos, como fecha y modalidad (Orden de Servicio) que se indican en el documento no son válidos” (énfasis agregado).

Que, a través del Oficio N° 029-2021-EF/43.01 del 20 de septiembre de 2021 (folio 14), la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD (en adelante, Secretaría Técnica – PAD) solicita a la servidora investigada realizar un descargo previo, respecto a la investigación que venía realizándose en virtud a lo señalado en la Carta N° 060-RR-HH-FIIS-2020;

Que, a razón de ello, mediante el escrito de fecha 23 de septiembre del 2021 (folios 20 y 21), la servidora investigada realizó el descargo previo requerido por la Secretaría Técnica – PAD, quien, entre otros argumentos, señaló que: i) laboró bajo el régimen CAS del 01 de septiembre de 2011 hasta el 31 de diciembre del 2014, para tales efectos adjunto una constancia de fecha 02 de enero 2015; ii) ante su renuncia como CAS, seguía prestando servicios al señor Martín Meza Vásquez (trato directo) quien es la persona quien emitió la constancia de trabajo del 07 de abril del 2017;

Que, bajo este contexto, la Secretaría Técnica – PAD mediante el Informe N° 108-2021-EF/43.02.1 del 27 de octubre de 2021 (folios 23 a 26), recomendó a la ORH en calidad de órgano instructor, disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora investigada;

Que, a través del Oficio N°1365-2021-EF/43.02 del 05 de noviembre de 2021 (folios 27 a 30), la ORH formalizó la instauración de procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora investigada, documento que fue debidamente notificado el 08 de noviembre del 2021, conforme se advierte del acta de notificación (folio 32);





Resolución de Secretaría General

HECHO IMPUTADO, LAS NORMAS PRESUNTAMENTE VULNERADAS Y LA FALTA IMPUTADA

§ Hecho Imputado

Que, como punto de partida, cabe precisar que, según las Bases del Concurso del Proceso CAS N° 029-2020-EF/43.02, los requisitos mínimos del puesto de Secretaria I para el Tribunal Fiscal del MEF, eran los siguientes:

Cuadro N° 01: Requisitos para el puesto de Secretaria I – Tribunal Fiscal

REQUISITO	DETALLE
Formación Académica, Grado académico y/o Nivel de estudio	Egresado de Técnica Básica (1 ó 2 años) en Secretariado (Es de carácter obligatorio la presentación del Certificado de Estudios o Diploma para la acreditación de la formación académica o nivel de estudios requeridos en el perfil de puesto).
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none">- Curso en Asistente Administrativa, Asistencia de Gerencia, Asistente de Oficina o afines (12 horas acumuladas).- Conocimiento en Asistencia Administrativa, Secretariado, Sistema de Trámite Documentario, Archivo Documentario o afines.- Conocimiento de Ofimática: Procesador de Textos nivel básico, Hoja de cálculo nivel básico y Programa de presentaciones nivel básico.
Experiencia General y Específica	<ul style="list-style-type: none">- Tres (03) años de experiencia general, en el Sector Público o Privado.- Dos (02) años de experiencia en el puesto, en la función, o la materia, en el Sector Público o Sector Privado.- Un (01) año de experiencia en el puesto, en la función o la materia en el Sector Público.
Requisitos Adicionales	- No aplica
Habilidades y Competencias	- Atención, Dinamismo, Iniciativa y Orden.

Que, la servidora investigada declaró bajo juramento que cumplía con el perfil mínimo requerido, señalando como experiencia laboral la siguiente:

Cuadro N° 02: Experiencia laboral con documento cuestionado

ENTIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	AÑO	MESES	DÍAS
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	15/01/2019	31/01/2020	1	0	17
UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	11/09/2017	28/02/2018	0	5	18
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL PERU	10/04/2017	9/07/2017	0	2	30
UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA	1/04/2016	6/04/2017	1	0	6
UNIVERSIDAD CAYETANO HEREDIA	12/01/2016	15/03/2016	0	2	4
SUNARP	1/07/2015	30/09/2015	0	2	30
TIEMPO DE EXPERIENCIA GENERAL			3	2	15

Conforme se advierte del Anexo N° 02 "Declaración Jurada de Actividades o Funciones efectuadas" (folios 46 a 48). Asimismo, en el Anexo N° 03 "Declaración Jurada – varios" (folio 45 y reverso), se aprecia que la servidora investigada declara bajo juramento que cumple con todos los requisitos mínimos del puesto de Secretaria I – Tribunal Fiscal.





Resolución de Secretaría General

Que, bajo este contexto, el Comité de Selección del Proceso CAS N° 029-2020-EF/43.02 mediante la "Ficha de Evaluación Curricular" del 18 de febrero del 2020 (folio 45 y reverso) declaró como "apta" a la servidora investigada, sobre la base del principio de presunción de veracidad; no obstante, en el marco de una fiscalización posterior, la entidad advirtió que la servidora investigada se habría valido de una Constancia de Trabajo con contenido falso (Constancia del 07 de abril del 2017, expedida por Martín Meza Vásquez, documento que contiene el sello y rotulo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería), a fin de acceder a un puesto de trabajo en el Tribuna Fiscal del MEF;

Que, en ese orden de hechos, cabe mencionar que, de no haberse considerado la experiencia laboral de la UNI (documento cuestionado), la servidora investigada no hubiese cumplido con el perfil mínimo del puesto (3 años de experiencia general), conforme se logra advertir en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 03: Experiencia laboral sin documento cuestionado

ENTIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	AÑO	MESES	DÍAS
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	15/01/2019	31/01/2020	1	0	17
UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	11/09/2017	28/02/2018	0	5	18
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU	10/04/2017	9/07/2017	0	2	30
UNIVERSIDAD CAYETANO HEREDIA	12/01/2016	15/03/2016	0	2	4
SUNARP	1/07/2015	30/09/2015	0	2	30
TIEMPO DE EXPERIENCIA GENERAL			2	2	9

§ Norma jurídica presuntamente vulnerada

Que, de acuerdo a los hechos anotados, se identificó que la servidora investigada habría vulnerado los principios de la función pública establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública (en adelante, LCEFP), que establecen lo siguiente:

"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





Resolución de Secretaría General

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 (...)” (énfasis agregado).

§ Falta imputada

Que, en relación a este extremo, es imperativo mencionar que la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil mediante su precedente de observancia obligatoria aprobado mediante la Resolución N° 007-2020-SERVIR/TSC, en su fundamento 30, establece lo siguiente:

“(…) 30. Estando a las consideraciones expuestas, y 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**” (énfasis agregado).

Que, en virtud a ello, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, se imputa a la servidora investigada la comisión de la falta subsumida en el literal q) del artículo 85 de la LSC, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General; toda vez que, al haberse valido de una Constancia de Trabajo con contenido falso para acceder y realizar funciones en el puesto de Secretaria 1 del Tribunal Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas, con lo cual habría vulnerado principios regulados en la LCEFP. Sobre la base de lo expuesto, a continuación, se detalla la estructura de la imputación:

Cuadro N° 04: Imputación

Hechos	Normas presuntamente vulneradas	Falta Disciplinaria
La servidora investigada se habría valido de una Constancia de Trabajo (año 2017) cuya información	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	Subsunción Literal q) del artículo 85 ¹ de la LSC, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General de la LSC ²

¹ “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 “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 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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas





Resolución de Secretaría General

<p>resulta ser falsa ya que no coincide con la realidad fáctica, a fin de acceder y realizar funciones del puesto de Secretaria 1 del Tribunal Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas</p>	<p>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 (...)” (énfasis agregado).</p>	
---	--	--

Que, en relación a las imputaciones por infracciones a la LCEFP, cabe reiterar que, la subsunción de la falta debe recaer en el literal q) del artículo 85 de la LSC, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General, conforme lo establece el fundamento 49 del precedente de observancia obligatoria recaído en la Resolución de Sala Plena N° 06-2020-SERVIR/TSC:

“(...) 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 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 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.” (énfasis agregado).

§ Sobre los descargos presentados por la servidora investigada

Que, con relación a los cargos imputados en el Oficio N°1365-2021-EF/43.02, mediante escrito con número de Registro N° 153708-2021 del 15 de noviembre de 2021, la servidora investigada realizó los siguientes descargos:

Cuadro N° 05: Descargos

Tema	Resumen de Descargo
Sobre la presunta acreditación del vínculo	La Constancia de Trabajo si fue suscrita por el señor Martín Meza Vásquez (jefe de la Oficina de Recursos Humanos de ese entonces), por lo que, solicita se pida acreditar a la Universidad Nacional de Ingeniería la emisión de la Constancia de Trabajo, si fue suscrita o no por el entonces jefe de la Oficina de Recursos Humanos

procedimentales del presente título”.





Resolución de Secretaría General

laboral y/o contractual	de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistema de la Universidad Nacional de Ingeniería.
Sobre los pagos realizados	La servidora investigada, ha reconocido que sus pagos eran efectuados directamente por el señor Martin Meza Vásquez (ex jefe de la Oficina de Recursos Humanos) en efectivo, por las labores que realizaba en la Universidad, por mutuo acuerdo (trato directo), por lo que, su persona sí prestó servicios a la Universidad Nacional de Ingeniería desde el 01 de abril hasta el 06 de abril de 2017, como secretaria para la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
Presunta vulneración al derecho de defensa	La entidad no ha contado con las garantías debidas, al no otorgar el derecho audiencia previa, agrega, además, que no se le comunicó previamente un cargo con la información suficiente para ejercer el derecho de defensa, negándole el acceso a las pruebas de cargo para preparar su defensa o contar con un tiempo razonable para entrega de información.

Asimismo, el 25 de octubre del 2022, se llevó a cabo el informe oral, espacio donde de la defensa legal de la servidora investigada, señaló, entre otros aspectos, lo siguiente:

Cuadro N° 06: Resumen de alegatos de la defensa presentados en informe oral

Resumen	Detalle de los argumentos de la defensa
Vulneración a los principios de tipicidad y debido procedimiento	<p>El precedente vinculante emitido por SERVIR referido al tema relacionado a la presentación de documentación falsa señala que, cuando se imputa este tipo de conducta a un servidor o a un funcionario público la imputación deber ser clara y precisa.</p> <p>El Tribunal respecto a esta imputación fáctica establece la condicional "o" y no la condicional "y"; de modo que, al juzgarse la presentación de una constancia de trabajo presuntamente falsa y con información inexacta, la autoridad disciplinaria debe probar por un lado que, la documentación es falsa y que también aparte de ser falsa es inexacta, a fin de no vulnerar el principio de tipicidad.</p> <p>Respecto a la constancia del año 2017, el órgano instructor no ha demostrado que dicho documento resulta ser falso, ya que la persona que lo emitió fue el jefe de la ORH de esa institución (en este caso de la UNI); de modo que dicho documento no es falso. Agrega, además, que la falsedad de un documento se comprueba con una prueba grafotécnica o cuando quien el titular de la firma señaló: "Yo nunca o no emité o suscribí dicha constancia".</p> <p>Entonces, el primer presupuesto fáctico referido a que la documentación es falsa no está cumplido cabalmente, más aún si con la actividad probatoria no se ha comprobado que el documento sea falso.</p> <p>Como la imputación esta referida a la presentación de documentación falsa y con información inexacta, al no haber cumplido el primer presupuesto que esa constancia es falsa, el segundo tampoco podría cumplirse, porque primero tendría que verificarse que el documento sea falso.</p> <p>Asimismo, respecto a la información inexacta, si bien la entidad para probar la información inexacta toma como medio probatorio un oficio derivado de la UNI donde el área de personal de esa entidad señala que los datos relacionados a la</p>





Resolución de Secretaría General

	<p>orden de servicio no son válidos, es importante traer a colación que, dentro de la estructura de una entidad pública las unidades orgánicas tienen funciones y competencias asignadas de manera estricta; así, la ORH es una oficina que entre otras funciones vela por el personal a su cargo, es decir, aquellos servidores que están bajo los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276, 1057, 728 y en este caso puede ser el régimen de la misma universidad (Ley Universitaria).</p> <p>Entonces no podría decirse que la ORH sea la unidad orgánica con competencia para señalar que la orden de servicio señalada en la constancia cuestionada, no resulta válida, pues dentro de una entidad la oficina de logística es la encargada de administrar todas las ordenes de servicios de los locadores o proveedores.</p> <p>Por lo tanto, los medios probatorios en los que se sustenta que la información es inexacta, no resulta medio probatorio idóneo para señalar que la documentación o que los datos señalados en la constancia resulten ser inválidos o no válidos, puesto que la ORH no maneja dicha información, sino que es competencia de la Oficina de Logística; por tanto, el oficio emitido por la ORH de la UNI no resulta un documento idóneo para sancionar.</p> <p>Entonces hay una vulneración al principio de tipicidad, con respecto a que se le está imputando haber presentado una constancia falsa con información inexacta. El órgano sancionador debe diferenciar la documentación falsa e información inexacta, a fin de no vulnerar el principio de tipicidad, derecho a la defensa y debido procedimiento, en cuanto a la motivación referida a la imputación fáctica.</p>
Vulneración al principio de proporcionalidad	<p>No se habrían configurado los criterios de gradualidad y proporcionalidad referidos al bien jurídico protegido y a la continuidad de la comisión de la falta, entre otros. La servidora investigada prestó servicios pocos días y después decidió renunciar a la entidad, situación que debe ser corroborada ya que el informe del órgano instructor señala que seguiría trabajando en la entidad, lo cual no es cierto.</p> <p>En esa línea, el órgano sancionador debe verificar el <i>test de proporcionalidad</i>, donde se analice la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto de la sanción propuesta por el órgano instructor.</p>

ANÁLISIS DE LOS DESCARGOS Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

Que, es necesario pronunciarse sobre las afirmaciones realizadas por la servidora investigada mediante el escrito de fecha 23 de septiembre del 2021 (folios 20 y 21), quien manifiesta haber laborado en la UNI bajo el régimen CAS desde el 01 de septiembre de 2011 hasta el 31 de diciembre del 2014, conforme obra en la Constancia de fecha 02 de enero del 2015 (folio 19). Conforme puede apreciarse a continuación:





Resolución de Secretaría General



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas

SECRETARÍA TÉCNICA DE LOS ÓRGANOS INSTRUCTORES PAD-MEF	PC 1
---	---------

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

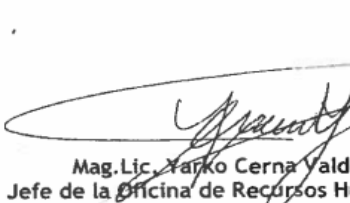
El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería deja:


CONSTANCIA

Que, la Sra. **KARINA REYES LEON**; identificada con DNI N°45746013, prestó sus servicios como Secretaria de la Oficina de Recursos Humanos de esta Facultad, bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), desde el 1° de setiembre de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Lima, 02 de enero de 2015


Mag. Lic. **Yanko Cerna Valdez**
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos



Que, sobre el particular, resulta oportuno y necesario señalar que dicha Constancia no forma parte de la imputación en el presente PAD, es decir, no es objeto de cuestionamiento, máxime si esta Constancia no fue presentada por la servidora investigada en el Proceso CAS N° 029-2020-EF/43.02, conforme se puede advertir del Anexo 02 “Declaración Jurada de Actividades o Funciones efectuadas” (folio 42) y Curriculum Vitae (folio 43 y 42); en consecuencia, se desestima este argumento de defensa por no ser pertinente con el caso *sub análisis*;

Que, en el presente PAD, el documento objeto de cuestionamiento es la Constancia de Trabajo del 07 de abril del 2017, respecto al periodo 01 de abril 2016 al 06 de abril del 2017. Bajo esta línea, la servidora investigada considera necesario validar la emisión de dicha Constancia ante el señor Martin Meza Vásquez (ex Jefe de la Oficina de Recursos Humanos





Resolución de Secretaría General

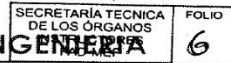
de ese entonces), no obstante, a la fecha no es posible solicitar tal validación, ya que la referida persona falleció el 19 de febrero de 2020, conforme puede verificarse en la ficha RENIEC (folio 40);

Que, sin perjuicio de ello, se advierte que la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNI, dio respuesta sobre la validación de la referida Constancia, señalado con Carta N° 060-RRHH-FIIS-2020 del 05 de noviembre de 2020, que la servidora investigada laboró como Secretaria en la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas (bajo el régimen CAS) hasta el 31 de mayo del año 2013; sin embargo, la referida Constancia refleja un periodo de labores distinto (01 de abril del 2016 al 06 de abril del 2017), existiendo, además, una divergencia respecto a la modalidad de contratación (dado que, se trataría de una Orden de Servicios); en consecuencia, dicha información no es acorde con la realidad de los hechos, como se muestra a continuación:

Documento remitido por la UNI vía fiscalización posterior



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 05 de Noviembre de 2020

CARTA No. 060-RRHH-FIIS-2020

Señor Magíster Ingeniero
LUIS ALBERTO ZULOAGA ROTTA
Decano
Presente.-

De mi consideración:

Sirva el presente para hacerle llegar un cordial saludo, asimismo comunicarle sobre la constancia presentada por la señorita **KARINA REYES LEÓN**.

La señorita Reyes, si ha laborado como secretaria en la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad, **bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios CAS, hasta el 31 de Mayo del año 2013.**

Los datos, como fecha y modalidad (Orden de Servicio) que se indican en el documento no son válidos.

Lo que informo a su despacho, para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

MARIA ESPERANZA YTURRIA FENCO
Oficina de Recursos Humanos

Esperanza Y.

Av. Túpac Amaru 210, Lima 25, Perú
Telefax: (511) 481-1424 Central Teléf: (511) 481-1070 Anexo5225/5213
E-mail: recursoshumanosfiis@uni.edu.pe





Resolución de Secretaría General

Documento presentado por la servidora investigada para acreditar experiencia laboral en el proceso de selección

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

MARCO ANTONIO VILLOTA CERNA
ABOGADO - NOTARIO DE LIMA
AV. PROCERES DE LA INDEPENDENCIA - 2340 S.J.L.
TELEFONO 691-4946
VEHICULAR TELF. 632-7620
email: Informes@notariavillota.com
web: www.notariavillota.com

"Año del buen servicio al ciudadano"

La Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería deja:

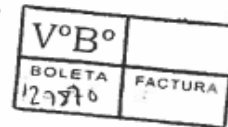
CONSTANCIA

Que, la Sra. **KARINA REYES LEÓN**; identificada con DNI N° 45746013, prestó sus servicios como Secretaria en la Oficina de Recursos Humanos de esta Facultad, bajo la modalidad de Orden de Servicio, desde 01 de abril de 2016 hasta el 06 abril de 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.



Lima, 07 de abril de 2017



CERTIFICO: Que la copia fotostática es idéntica a su original que he tenido a la vista, con el cual confronté. Doy fe.
Esta certificación no garantiza la autenticidad del documento presentado.

Sr. **Martín Meza Vásquez**
Oficina de Recursos Humanos

Lima, **23 SEP 2021**

MARCO A. VILLOTA CERNA
ABOGADO - NOTARIO DE LIMA





Resolución de Secretaría General

Que, debe tenerse en cuenta que el numeral 1 del artículo 52 del TUO de la LPAG, establece que:“(…) 52.1 Son considerados documentos públicos aquellos emitidos válidamente por los órganos de las entidades (…)”; en consecuencia, la Carta N° 060-RR-HH-FIIS-2020 del 05 de noviembre del 2020 emitida por la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNI, es un documento público, por lo que, de acuerdo a lo señalado por Morón Urbina: *“El documento público, en cuanto se presume su autenticidad, tiene valor probatorio pleno, erga omnes y da fe de su otorgamiento, de su fecha y de las declaraciones que haga el funcionario que lo autoriza. Conforme a estos supuestos los documentos públicos hacen fe plena o simplemente prueba con suficiencia los aspectos extrínsecos del documento en cuanto contenga afirmaciones de hechos realizados en presencia del funcionario público que lo haya recibido o constatado”*³;

Que, por otro lado, la servidora investigada alegó en su descargo de fecha 23 de septiembre del 2021, textualmente lo siguiente:

- (i) *“Mi persona a pesar de haber renunciado en el 2014, **prestaba mis servicios y/o trabajo al sr. Martín Meza Vásquez (trato directo)** (...) dicho trabajo consistía en apoyarlo con parte de las funciones de la oficina, algunos días y horas que él lo requería (...)”.*
- (ii) *“(…) este apoyo se hizo más frecuente durante los años 2016 y 2017, **por lo que me empezó a dar una retribución económica** ya que la suscrita se encontraba desempleada, y el Sr. Meza, requería apoyo por carga de trabajo y los problemas de salud que venía presentando”.*
- (iii) *“En ese sentido, manifiesto que la constancia de trabajo de fecha 07 de abril de 2017, me la emitió el Sr. Martín Meza Vásquez, ya que, por lo expuesto anteriormente, **yo brindaba mis servicios de mutuo acuerdo (trato directo)** (...)”.* (énfasis agregado)

Que, respecto a estas afirmaciones, la servidora investigada no adjuntó medio probatorio que compruebe el presunto pago por los servicios prestados a favor de la UNI (respecto al periodo comprendido 01 de abril de 2016 al 06 de abril de 2017), sin embargo, aún en el supuesto de acreditar dichos pagos, estos solo acreditarían una relación contractual entre la servidora investigada y el señor Martín Meza Vásquez, más no con la entidad pública;

Que, adicionalmente, cabe destacar que el reproche disciplinario en el caso bajo análisis, no versa sobre la presentación de un documento falso, sino que la imputación gira entorno a la presentación de un documento cuyo contenido no resulta ser veraz. De modo que, si partimos de la premisa que la Constancia de Trabajo del 07 de abril de 2017, presentado por la servidora investigada en el marco del Proceso CAS N° 029-2020-EF/43.02 no es falso, es decir, presumiendo que dicho documento fue suscrito por el entonces Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de ese entonces⁴, no podemos soslayar un hecho real y debidamente corroborado, esto es que, en el marco de una fiscalización posterior la entidad verificó que la información contenida en dicho documento resulta ser falso; toda vez que, los datos consignados no coinciden con la realidad fáctica, conforme procederemos a detallar:

³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Gaceta Jurídica. Décima Edición 2014, Lima, p.290.*

⁴ Cabe mencionar que, el titular de la emisión de la constancia cuestionada no puede ser validada por la persona quien lo suscribió Martín Meza Vásquez (ex Jefe de la Oficina de RRHH de ese entonces), puesto que, dicha persona falleció el 19 de febrero de 2020, conforme puede verificarse en la ficha RENIEC (folio 40 del expediente).





Resolución de Secretaría General

- La Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNI, mediante la Carta N° 060-RRHH-FIIS-2020 del 05 de noviembre de 2020, señaló, entre otros aspectos, que la servidora investigada laboró como Secretaria en la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas (bajo el régimen CAS) hasta el 31 de mayo del año 2013; sin embargo, la cuestionada constancia refleja un periodo de labores distinto (01 de abril del 2016 al 06 de abril del 2017), existiendo, además, una divergencia respecto a la modalidad de contratación (dado que, se trataría de una Orden de Servicio); en consecuencia, la Constancia objeto de cuestionamiento contiene información falsa con la realidad fáctica; máxime si la servidora investigada no ha presentado en su descargo o informe oral, copia del Contrato de Locación de Servicios celebrado con la UNI durante el periodo 01 de abril de 2016 hasta el 06 de abril de 2017, o algún otro documento supletorio que acredite los periodos señalados en la Constancia de Trabajo objeto de cuestionamiento.
- Por otro lado, se evidencia una contradicción en cuanto a los argumentos de la defensa de la servidora investigada, dado que, en un primer momento, menciona que la ORH estructural y funcionalmente no es competente para validar prestaciones de servicio bajo órdenes de servicio, sino que la responsable es la Oficina de Logística; y que debido a ello, la respuesta contenida en la Carta N° 060-RR-HH-FIIS-2020 del 05 de noviembre del 2020, emitida por la Oficina de Recursos Humanos no resultaría un medio probatorio idóneo pertinente para señalar que los datos señalados en la constancia resultan ser inválidos o no válidos. Sin embargo, siguiendo la misma premisa, la ORH no habría tenido competencia para emitir constancias y/o certificados referidos a ordenes de servicios; y, por tanto, el señor Martin Meza Vásquez (jefe de la Oficina de Recursos Humanos de ese entonces) no era competente para emitir la Constancia de Trabajo del 07 de abril de 2017, máxime si se trataba de una contratación directa entre éste y la servidora investigada, más no con la entidad pública (UNI), tal como lo ha señalado en su escrito de descargo.
- En adición a lo señalado en el párrafo precedente, es necesario traer a colación la Resolución N° 001731-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 30 de setiembre del 2022, por medio del cual el Tribunal del Servicio Civil, señala lo siguiente:

“(…)

*31. Es importante mencionar que el certificado de trabajo es un documento “que es otorgado por la respectiva entidad pública empleadora a los servidores públicos, al término del vínculo o relación laboral con la citada entidad, mediante el cual se puede acreditar la existencia de dicho vínculo, indicándose el respectivo tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas (puesto o cargo)”, tal como ha aclarado la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 1818-2021-SERVIR-GPGSC. **Por tanto, resulta inverosímil que la Entidad hubiera expedido un certificado de trabajo para acreditar un vínculo de naturaleza civil, como sostiene la impugnante (...)**” (énfasis agregado)*

Que, sin perjuicio de lo señalado y a mayor abundamiento, cabe indicar que la Secretaría Técnica – PAD mediante Oficio N° 039-2022-EF/43.02.1 del 26 de octubre del 2022, consultó al Director General de Administración de la UNI, si la servidora investigada prestó servicios





Resolución de Secretaría General

como proveedor mediante orden de servicios, durante el periodo del 01 de abril de 2016 al 06 de abril de 2017. En atención a ello, la Jefa de la Oficina Central de Logística de la UNI, a través del Oficio N° 353-OCL-UNI-2002 de fecha 04 de noviembre del 2022, previa revisión del Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA, señala que la servidora investigada no cuenta con órdenes de servicios emitidas durante el periodo consultado, conforme puede advertirse a continuación:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
Oficina Central de Logística

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 04 de Noviembre 2022

Oficio Nro. 353-OCL-UNI-2022

Señorita

Abog. CATALINA ACASIETE ROMANI

Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Economía y Finanzas

Presente. –

Referencia : Oficio Nro. 039-2022-EF/43.02.1

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y con relación al documento de la referencia (*si la señorita KARINA REYES LEON presto servicios como proveedor mediante orden de servicios, durante el periodo del 01 de abril de 2016 al 06 de abril de 2017*), este Órgano Encargado de las Contrataciones (Oficina Central de Logística) de esta Casa Superior de Estudios, informa a su despacho, lo siguiente:

- Que, revisado el Sistema Integrado de Gestión Administrativa – **SIGA MEF** – señalar que esta Oficina no cuenta con órdenes de servicios emitidas durante el periodo comprendido 01.04.2016 al 06.04.2017 a nombre de la Srta. Karina Reyes León.
- Que, asimismo, indicar que la Srta. Karina Reyes León – laboró en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas (**FIIS UNI**) Periodo 2011, emitiéndose dos órdenes de servicio.

Es todo cuanto informo a su despacho.

Atentamente,



Abog. MARIA EUGENIA GONZALES CUBA
Jefa (e) de Oficina Central de Logística
UNI

Adjunto: Lo indicado

EXPEDIENTE Nro. 119978-2022





Resolución de Secretaría General

Que, en ese sentido, corresponde reiterar y ratificar que el hecho objeto de imputación en el presente procedimiento, es haber presentado un documento con información falsa para acceder a un puesto de trabajo. Con fines ilustrativos, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N° 07: Hecho objeto de imputación

Hecho	Información falsa
Haber presentado la Constancia de Trabajo del 07 de abril de 2017 (documento cuestionado), en el marco del Proceso CAS N° 029-2020-EF/43.02, para acceder y realizar funciones del puesto de Secretaria 1 del Tribunal Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas. Documento que tiene información falsa ya que no coincide con la realidad fáctica.	La servidora no prestó servicios a favor de la Universidad Nacional de Ingeniería por el periodo 01 de abril 2016 al 06 de abril del 2017 (contrato civil o laboral), lo cual ha sido corroborado con los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none">• Carta N° 060-RRHH-FIIS-2020, por medio de la cual se señala que la servidora no prestó servicios a favor de la Universidad en el periodo cuestionado, bajo la modalidad de locación de servicios.• Afirmación de la propia servidora investigada mediante el escrito de fecha 23 de septiembre del 2021, quien afirma que su relación contractual fue directamente con el entonces jefe de la Oficina de Recursos Humanos.• Oficio N° 353-OCL-UNI-2002 del 04 de noviembre del 2022, a través del cual la Jefa de la Oficina Central de Logística de la UNI señala que la servidora no prestó servicios a favor de la Universidad en el periodo cuestionado, bajo la modalidad de locación de servicios.

Que, en cuanto a la presunta vulneración del derecho de defensa alegada en el escrito de descargo, cabe mencionar que, del Acta de Notificación de fecha 05 de noviembre del 2021 (folio 32), se advierte que, el órgano instructor notificó el Oficio N° 135-2021-EF/43.02 y a su vez, adjuntó los anexos y medios probatorios que obran en el expediente con un total de veintiún (21) folios, tal como se observa en el cargo de notificación; en consecuencia, también queda desacreditado lo señalado por la servidora investigada respecto a este extremo;

Que, por otro lado, es posible señalar que la servidora investigada tenía pleno conocimiento que su Constancia de Trabajo del 07 de abril de 2017, contenía información falsa dado que no se ajustaba a la realidad fáctica. Pese a ello, lo presentó en el Proceso CAS N° 029-2020-EF/43.02, siendo que con la sola presentación de dicho documento se configuró la falta administrativa objeto de imputación. Cabe mencionar que este criterio sigue la línea jurisprudencial del Tribunal del Servicio Civil recaído en la Resolución N° 000812-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala (Fundamento 28);

Que, siguiendo con el hilo conductor del análisis, la servidora investigada debió abstenerse de presentar el mencionado documento; toda vez que, conocía que el mismo no contenía información veraz, es decir, no se encuentra acorde a la realidad de los hechos, por lo que su actuar no solo ha causado un perjuicio al beneficiarse ilegalmente con un puesto de trabajo, sino que, además, con ello estaría acreditada su intención dolosa para cometer la falta administrativa (conocimiento y voluntad), esto es, la vulneración de los principios éticos de la Función Pública: probidad, honestidad y veracidad, establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la LCEFP;





Resolución de Secretaría General

Que, ha quedado demostrado que la servidora investigada fue quien hizo uso de la Constancia cuestionada y lo presentó ante la autoridad competente, siendo en consecuencia, responsable de la exactitud de la información que contenía el mismo, máxime si en sus descargos afirmó que su relación contractual fue directamente con el señor Martin Meza Vásquez (ex Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, de ese entonces). Al respecto, cabe reiterar que la responsabilidad que se le atribuye a la servidora investigada no es haber adulterado el documento mencionado, sino haberlo utilizado ante la Entidad durante el Concurso Público para la Selección de Personal a sabiendas que el mismo no se ajustaba a la realidad de los hechos; vulnerando así los principios éticos de probidad, idoneidad y veracidad que rigen la función pública, en virtud de los cuales debía actuar con honestidad, aptitud legal y moral y expresarse con autenticidad, conforme lo señalado por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución N° 00665-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala (fundamento 33);

Que, si bien la servidora investigada prestó tres (03) días de labor efectiva, cabe precisar que estamos frente a un hecho que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, habiéndose afectado la transparencia y credibilidad, máxime si busco beneficiarse ilícitamente para acceder al puesto de trabajo, acción efectuada de manera intencional puesto que ella conocía que su relación contractual no era con la entidad pública (UNI) sino con una persona natural. En ese sentido, no es posible mantener en la Administración Pública a una persona que ha presentado información falsa pues ello merma la supuesta aptitud ética por lo cual fue inicialmente contratada, conforme lo ha señalado en su oportunidad el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N° 00665-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala (fundamento 35);

Que, ha quedado objetivamente demostrado que la servidora investigada declaró información que no es veraz a efectos de acreditar el cumplimiento de los requisitos para ganar el concurso CAS e ingresar a trabajar en el Ministerio de Economía y Finanzas; vulnerando los principios éticos de la Función Pública: probidad, honestidad y veracidad, establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la LCEFP. En ese orden de ideas, cabe precisar que el principio de probidad debe ser entendido como el hecho de desempeñarse con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal. Por otro lado, el principio de idoneidad es aquella aptitud técnica, legal y moral, la cual es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Finalmente, el principio de veracidad se sustenta en el actuar del/de la servidor/a con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos;

Que, a la luz de todo lo expuesto y de los medios de prueba obrantes en el expediente, no existe duda razonable a favor de la servidora investigada; por el contrario, se advierte que su actuar denota falta de probidad, ya que su comportamiento ha demostrado falta de rectitud en el puesto. Por otro lado, a nivel jurisprudencial, cabe mencionar que el Tribunal de Servicio Civil ha ratificado en varias oportunidades⁵ el ejercicio de la potestad disciplinaria, a través de una destitución, ante la configuración de conducta imputadas como en el presente caso, esto

⁵ Verbigracia: Resolución N° 001414-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, Resolución N° 000812-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, Resolución N° 002734-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala; Resolución N° 000780-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, Resolución N° 00665-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, Resolución N° 001185-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala entre otros.





Resolución de Secretaría General

es, el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de información falsa o inexacta;

SANCIÓN IMPUESTA

Que, sobre el particular, el Tribunal del Servicio Civil mediante la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, aprobó el precedente administrativo de los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la LSC, el mismo que señala en el numeral 21, lo siguiente:

“(…)

21. *Por consiguiente, en observancia de tales criterios, al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a: (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (iii) la elección de la sanción disciplinaria más idónea.(…)”. (énfasis agregado).*

Que, en esa misma línea, conforme lo señaló el órgano instructor en su respectivo informe, en el marco de un procedimiento disciplinario no existe una sanción parametrada para cada supuesto de hecho [vgr. Código Penal: ante un supuesto de hecho -delito- existe una sanción – pena], sino que la propia norma, a través de los artículos 87 y 91 de la LSC, brinda una lista de criterios que permiten determinar de manera idónea la sanción a imponerse;

Que, a fin de proponer una sanción acorde al objeto de imputación, es indispensable identificar y valorar cada uno de los criterios de graduación, conforme lo señalado la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC (precedente vinculante). Así, tenemos que:

Cuadro N° 08: Criterios de gradualidad

Criterios	Subsunción y/o Cumplimiento
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos	<p>Este criterio, según la doctrina está “<i>vinculado con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos por la entidad (p. ej., la debida administración, el patrimonio de la entidad, la buena fe laboral, la imagen institucional, entre otros)</i>”⁶.</p> <p>A nivel jurisprudencial, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, establece que: “(…) <i>El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general</i>”⁷.</p>

⁶ RICO IBERICO, Gustavo Adolfo. “Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil”. Escuela de Derecho LP, Lima, 2022, pág.301.

⁷ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el





Resolución de Secretaría General

	Con todo lo expuesto, en el caso bajo análisis, se advierte que la servidora investigada habría vulnerado los principios de probidad, idoneidad y veracidad de la función pública al presentar una Constancia de Trabajo con contenido falso.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	La investigada al presentar un documento (Constancia de Trabajo que presuntamente acreditaría vínculo contractual con la UNI) con información falsa, entendía que su accionar no es honesta, no obstante, mantuvo oculta esta situación y decidió suscribir su contrato con el MEF, a fin de acceder al puesto de trabajo de Secretaria 1 del Tribunal Fiscal.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil	La servidora investigada ocupaba el puesto de Secretaria 1 del Tribunal Fiscal en el MEF.
Circunstancias en que se comete la infracción	La servidora investigada presentó un documento con contenido falso para obtener el puesto de Secretaria 1 del Tribunal Fiscal del MEF, en el marco de un concurso público de méritos, restringiendo que otros postulantes accedan a un puesto de trabajo en irrestricto respeto al principio de meritocracia.
Concurrencia de varias faltas	En el presente PAD, sólo se imputa una falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85 de la LSC, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General, por la vulneración de principios regulados en la LCEFP.
Participación de uno o más servidores	No se presenta la configuración de este criterio
Reincidencia	Del Informe Escalafonario N° 057-2021-ORH-OGA-MEF, no se advierten deméritos.
Continuidad en la comisión de la falta	Se ha logrado acreditar este criterio de gradualidad toda vez que, si bien es cierto, según el Informe Escalafonario N° 057-2021-ORH-OGA-MEF la servidora investigada solo habría laborado tres (03) días, sin embargo, también es cierto que la servidora investigada conocía que la información contenida en la constancia cuestionada no resulta veraz con la realidad fáctica, pese a ello decidió suscribir su contrato con el MEF e iniciar un vínculo laboral.
Beneficio ilícitamente obtenido	Se ha acreditado que la servidora investigada ha obtenido un puesto de trabajo con la presentación de un documento que contiene información falsa.

Que, por otro lado, la defensa legal de la servidora investigada, en los alegatos sustentados durante el informe oral, requirió se verifique el *test de proporcionalidad*, donde se analice la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto de la sanción propuesta por el órgano instructor. Al respecto, trayendo a colación lo señalado por el constitucionalista Castillo-Córdova⁸, a continuación, se muestra un cuadro ilustrativo para comprender el contenido y los alcances de referido *test*:

régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 34).

⁸ Castillo-Córdova, Luis. «El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano». En Revista Peruana de Derecho Público, núm. 11, vol. 6 (2005), pp. 127-151.





Resolución de Secretaría General

Cuadro N° 09: Test de proporcionalidad

Test de proporcionalidad	Análisis
<p>Juicio de idoneidad: La medida elegida (sanción) debe constituir el medio idóneo para conseguir la finalidad que se persigue. De manera que, por ínfima que sea la afectación de un derecho fundamental, si tal restricción es manifiestamente inútil, será una medida desproporcionada por ser no idónea e irrazonable.</p>	<p>Al respecto, el Tribunal de Servicio Civil ha ratificado en varias oportunidades⁹ el ejercicio de la potestad disciplinaria, a través de una destitución, ante la configuración de conductas imputadas como en el presente caso, esto es, la presentación de información en el marco de un concurso público de méritos.</p> <p>En el caso <i>sub análisis</i>, la servidora investigada debió abstenerse de presentar el documento cuestionado; toda vez que contiene información falsa tornando insostenible el vínculo laboral con la Entidad al quebrantar la buena fe laboral.</p> <p>Bajo este contexto, al haber desvirtuado la presunción de inocencia que favorecía a la servidora investigada y al demostrarse que la información presentada en el marco de un concurso público no resulta ser veraz.</p> <p>Ahora bien, no debe soslayarse que es responsabilidad de las autoridades que participan en un procedimiento disciplinario, tanto en primera como en segunda instancia, actuar en salvaguarda de los intereses del Estado, por lo que tiene que proceder con absoluta rigurosidad cuando un servidor no se sujeta a los principios y prohibiciones que rigen la ética pública. Por esta razón, quien actúa deshonestamente para obtener beneficios en perjuicio del Estado, como en el presente caso, merece la destitución, de conformidad con lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil en reiteradas oportunidades (verbigracia: Resoluciones N°1414-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala y 665-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala).</p>
<p>Juicio de necesidad: Este juicio, también llamado juicio de indispensabilidad, consiste en examinar si la medida que se evalúa es la menos restrictiva del derecho fundamental que otras medidas igualmente eficaces. Definido así el juicio de necesidad, es claro que presupone el juicio de eficacia, en cuanto que el juicio de necesidad solo se realiza entre medidas igualmente eficaces para el logro de la finalidad que se persigue.</p>	<p>Cabe precisar que el incumplimiento de los principios éticos de la Función Pública establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la LCEFP, supone implícitamente una falta a la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en la servidora civil, indistintamente si ha prestado servicios solamente tres (03) días, toda vez que se trata de un hecho gravoso que requiere imponer una sanción disciplinaria acorde a la gravedad de la falta imputada, máxime si se ha vulnerado la buena fe laboral para acceder a un puesto de trabajo en la administración pública, tal como lo ha establecido el Tribunal de Servicio Civil en varias oportunidades¹⁰</p>

⁹ Verbigracia: Resolución N° 000812-2121-SERVIR/TSC-Primera Sala, Resolución N° 002734-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala; Resolución N° 000780-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, entre otros.

¹⁰ Resolución N° 001731-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala (numeral 32), Resolución N° 001414-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala (numerales 32, 35 y 36), Resolución N° 000665-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala (numerales 33, y 35),





Resolución de Secretaría General

Juicio de proporcionalidad en sentido estricto: Este juicio exige que la medida cuestionada presente una relación razonable con el fin que se pretende alcanzar. Generalmente, se admite que se está frente a una relación razonable, cuando existe un equilibrio entre las ventajas o los beneficios y entre las desventajas o los costos de adoptar la medida enjuiciada.	Cabe enfatizar que la responsabilidad que se le atribuye a la servidora investigada no es haber adulterado el documento mencionado, sino haber utilizado dicho documento ante la Entidad durante un concurso público de méritos a sabiendas que éste contenida información falsa. En ese sentido, es imperante la imposición de una sanción acorde a la gravedad de la falta imputada, indistintamente del tiempo que duró la prestación del servicio, dado que el reproche disciplinario obedece al quebrantamiento de la buena fe laboral.
--	--

Que, en consecuencia, y como se ha analizado en los numerales precedentes, se advierte que se ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada a la servidora investigada. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originan la decisión de sancionar con destitución;

Que, de otro lado, es imperativo mencionar que, durante el trámite del presente PAD, se permitió a la servidora investigada presentar sus descargos, solicitar informe oral y tener acceso al expediente. Asimismo, para adoptar un pronunciamiento sobre la imputación se han tomado en consideración los medios probatorios que obran en el expediente administrativo, los mismos que han sido analizados y que acreditan fehacientemente la falta imputada, por lo que se encuentra debidamente sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho, no habiéndose vulnerado el principio de tipicidad, proporcionalidad, debido procedimiento, ni la garantía procedimental de obtener una decisión motivada fundada en derecho;

Que, por lo expuesto, este Órgano Sancionador se adhiere a la recomendación del Órgano Instructor, recaído en el Informe N° 568-2022-EF/43.02 de fecha 10 de octubre de 2022 y el Informe N° 090-2022-EF/43.02.1 del 04 de noviembre del 2022, emitido por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, documento que forman parte de la motivación del presente acto administrativo de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6 del TUO de la LPAG; en consecuencia, corresponde imponer la sanción de destitución a la servidora investigada **KARINA REYES LEÓN** en cuanto a los hechos atribuidos en el Oficio N° 1365-2021-EF/43.02 del 05 de noviembre de 2021;

Que, por lo expuesto, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, 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;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de destitución a **KARINA REYES LEÓN**, previsto en el literal c) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2.- Notificar la presente Resolución dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de su emisión a **KARINA REYES LEÓN**.





Resolución de Secretaría General

Artículo 3.- La presente Resolución, puede impugnarse mediante los recursos de reconsideración o apelación, en un plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057

Artículo 4.- Remitir los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Economía y Finanzas, para las acciones correspondientes, de acuerdo a sus atribuciones y funciones.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente
KITTY TRINIDAD GUERRERO
Secretaría General
Ministerio de Economía y Finanzas

