



RESOLUCION N° 3 -2019-MIDIS-PNPAIS/DEOS

Lima, 10 ABR. 2019

VISTO:

El Informe N° 03-2019-MIDIS-PNPAIS-URHOI de fecha de 28 de marzo 2019, emitido por la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional PAÍS, en condición de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, quien se desempeña como Gestor Institucional, y los demás actuados en el expediente N° 025-2018; y

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS, de fecha 06 de setiembre de 2017, se modificó el Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, que constituyó el Programa Nacional Tambos disponiendo que, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, el Programa Nacional Tambos se entenderá referido a la nueva denominación Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS y mediante Resolución de Secretaría General N° 031-2017-MIDIS/SG de fecha 13 de setiembre de 2017, se resuelve en el artículo 1, definir como Entidad Tipo B del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, al Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS";

Que, de conformidad a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se encuentran vigentes a partir del 14 de setiembre de 2014. En las referidas normativas se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, y publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 24 de marzo de 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, la citada Directiva en su acápite 6 contiene disposiciones sobre la vigencia del Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo de la Ley N° 30057, señalando en el numeral 6.3, que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por parte del servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, se ha producido durante la vigencia de la Ley N° 30057; por lo que, es de aplicación las normas procedimentales y sustantivas sobre Régimen Disciplinario de la citada Ley y su Reglamento, conforme a lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;



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

Que, el señor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, con fecha 17 de octubre de 2017, postuló a la plaza de Gestor Institucional (Proceso CAS N° 033-2017-PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCION PARA LA INCLUSION SOCIAL), en la cual resultó ganador;

Que, el Programa Nacional PAÍS y el señor **GUIDO CARPIO CHALLQUE** suscribieron el Contrato Administrativo de Servicios N° 048-2017-PAIS/URRHH, con fecha 06 de noviembre de 2017, cuya vigencia fue posteriormente prorrogada mediante adendas hasta la fecha;

Que, mediante Oficio N° 074-2018-MIDIS-PNPAIS-URRHH, de fecha 28 de febrero de 2018, la Unidad de Recursos Humanos, solicita al Programa Nacional "Jóvenes Productivos" Apurímac, la verificación de los datos laborales a nombre **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, siendo que mediante Oficio N° 016-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/JGA/GH, de fecha 22 de marzo de 2018, el Jefe del Área de Gestión Humana del Programa "Jóvenes Productivos" señala, que:

- i) *"El señor en mención no fue servidor CAS del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*
- ii) *El señor en mención no se encuentra registrado como proveedor, es decir no presto servicios como tercero en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*
- iii) *Que los certificados para servidores CAS solo pueden ser emitidos por el Área de Gestión Humana y las Constancias de prestación de servicios por el Área de Logística, por ello el certificado enviado no tiene validez."*

Que, la Secretaria Técnica, remite a la Unidad de Recursos Humanos el Informe de Precalificación N° 017-2018-MIDIS/PNPAIS-URRHH-STPAD de fecha 10 de abril de 2018, mediante el cual recomienda como Órgano Instructor el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**;

Que, en atención a la recomendación efectuada por la Secretaria Técnica, mediante la Carta N° 036-2018-MIDIS/PNPAIS-URRHH de fecha 10 de abril de 2018, se instaura Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**;

Que, el citado documento que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario fue notificado al servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, con fecha 12 de abril de 2018, bajo las formalidades establecidas en el T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, concediéndole el plazo de cinco (05) días hábiles para formular su descargo;

Que, el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, formula su descargo con fecha 19 de abril de 2018;

Que, el Órgano Instructor, emite el Informe N° 03-2019-MIDIS-PNPAIS-URHOI dirigido a esta Dirección Ejecutiva como Órgano Sancionador, el mismo que fue notificado al servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, a través de la Carta N° 06-2019-MIDIS-PNPAIS/DEOS, que fue notificado el 01 de abril de 2019, donde este despacho en su condición de Órgano Sancionador, comunica a referido servidor, el informe en mención y le señala, que de considerarlo necesario puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral; no obstante, habiendo transcurrido el plazo para solicitarlo, el citado servidor no ejerció este derecho, por cuanto la solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor, en atención al escrito presentado con fecha 05 de abril de 2019, para tal caso, es necesario precisar lo señalado en el Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 10 de febrero de 2017, que establece lo siguiente:

*"De lo señalado por el Tribunal Constitucional el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos. En ese sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho*



de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador”.

## DESCRIPCION DE LOS HECHOS, FALTA INCURRIDA Y NORMA JURÍDICA VULNERADA POR EL SERVIDOR. -

Que, mediante el acto de instauración se evidencia que el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, presentó un certificado de trabajo, con datos falsos y consignó en el Formato de Hoja de Vida en el Proceso CAS N° 033-2017-PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCION PARA LA INCLUSION SOCIAL, como experiencia laboral, haber prestado servicios profesionales en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, información que no se encontraba acorde a la verdad, conforme lo señalado en el Oficio N° 016-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH, de fecha 22 de marzo de 2018, a través del cual se informa que no prestó servicios como servidor CAS, ni como tercero en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”;

Que nos encontramos ante el hecho de presentación de documentación con información falsa, toda vez que al contrastar tanto el Certificado de trabajo, Formato de Hoja de Vida y la Ficha de Datos Personales, en referidos documentos consignó información no acorde a la realidad, por lo que, se evidencia que el servidor no actuó con rectitud, honradez y honestidad;

Que, el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, con fecha, 19 de abril de 2018, ha presentado su descargo a la falta imputada, señalando entre otros, lo siguiente:

- (...) *Que mi persona ha trabajado de manera directa sin contrato de Julio a Diciembre de 2017 como promotor Focalizador para el Área de “Promoción y Focalización a jóvenes productivos” en la ciudad de Abancay, las actividades han consistido en la difusión y promoción de oportunidades laborales a jóvenes de 15 a 29 años en las comunidades campesinas de la provincia de Abancay, inscripción, evaluación e inicio de capacitación en temas productivos para la inserción a la actividad laboral.*
- *Que, por motivos personales y de mutuo acuerdo finalicé mi relación con el Área de Promoción y Focalización de jóvenes productivos en la ciudad de Abancay, departamento de Apurímac, por lo que se me otorgó el certificado de trabajo por los meses que me he desempeñado como promotor focalizador.*
- *El certificado de trabajo en referencia me ha otorgado el Área de Promoción y Focalización de jóvenes de 15 a 29 años de edad de escasos recursos económicos de la región de Apurímac como es de verse al final del certificado de trabajo, el sello y la firma corresponde al Jefe Zonal de Apurímac, es más solicito que se haga extensivo la aclaración sobre la veracidad del certificado de trabajo al área otorgante y al funcionario emisor del documento que es el señor Henry Taype Inca, para lo cual adjunto su correo electrónico, [alternativo1803@gmail.com](mailto:alternativo1803@gmail.com), teléfono celular 965437886, asimismo adjunto el original del certificado de trabajo para su mayor garantía y verificación de su autenticidad.*

Que, el Órgano instructor en el marco del presente procedimiento administrativo disciplinario, ha emitido el Informe N° 03-2019-MIDIS-PNPAIS-URHOI de fecha de 28 de marzo de 2019, pronunciándose sobre el descargo presentado, el cual este órgano sancionador, evalúa y se pronuncia conforme a lo siguiente:

- Al señalar, que:

*“Que mi persona ha trabajado de manera directa sin contrato de Julio a Diciembre de 2017 como promotor Focalizador para el Área de “Promoción y Focalización a jóvenes productivos” en la ciudad de Abancay, las actividades han consistido en la difusión y promoción de oportunidades laborales a jóvenes de 15 a 29 años en las comunidades campesinas de la provincia de Abancay, inscripción, evaluación e inicio de capacitación en temas productivos para la inserción a la actividad laboral.”*

Al respecto, el servidor está aseverando en sus propias declaraciones que no contó con contrato alguno, lo que contradice a lo declarado en la ficha de datos personales suscrita por



el mismo, donde señala que la modalidad de contratación fue a través de locación de servicios.

Asimismo, cabe indicar que en el numeral VII, ítem 2. Literal L), del Proceso de convocatoria CAS N° 033-2017-PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCION PARA LA INCLUSION SOCIAL, del cual resultó ganador el servidor en mención, se consigna que: “solo se considerará experiencia laboral, aquella en la que el postulante ha prestado servicios en forma personal directa y remunerada o con contraprestación económica...”, por lo que conforme a lo señalado en las propias bases de dicha convocatoria, se considerará como experiencia laboral, aquella donde se haya obtenido un pago económico por la labor realizada.

Dicho pago por la supuesta prestación de servicios, no ha sido referido por el servidor en su descargo, a través de ningún documento, lo que denota la intención de sorprender al Programa Nacional PAIS, al presentar un “certificado de trabajo”, el cual no tiene validez según lo señalado mediante el Oficio N° 016-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH por el Jefe del Área de Gestión Humanos del Programa “Jóvenes Productivos”.

- Al indicar, que:

*“Que, por motivos personales y de mutuo acuerdo finalicé mi relación con el Área de Promoción y Focalización de jóvenes productivos en la ciudad de Abancay, departamento de Apurímac, por lo que se me otorgó el certificado de trabajo por los meses que me he desempeñado como promotor focalizador.”*

Al respecto, según lo señalado por el Programa “Jóvenes Productivos” en el Oficio N° 016-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH, los Certificados solo puede ser emitido por el Área de Gestión Humana y las Constancias de prestación de servicios por el Área de Logística, siendo que el certificado presentado por el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE** no tiene validez.

- Al indicar, que:

*“El certificado de trabajo en referencia me ha otorgado el Área de Promoción y Focalización de jóvenes de 15 a 29 años de edad de escasos recursos económicos de la región de Apurímac como es de verse al final del certificado de trabajo, el sello y la firma corresponde al Jefe Zonal de Apurímac, es más solicito que se haga extensivo la aclaración sobre la veracidad del certificado de trabajo al área otorgante y al funcionario emisor del documento que es el señor Henry Taype Inca, para lo cual adjunto su correo electrónico, [alternativo1803@gmail.com](mailto:alternativo1803@gmail.com), teléfono celular 965437886, asimismo adjunto el original del certificado de trabajo para su mayor garantía y verificación de su autenticidad.”*

Al respecto, el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE** se contradice al señalar que el certificado de trabajo le fue otorgado por el área de promoción y focalización de jóvenes de 15 a 29 años de edad, no obstante, dicho certificado no contiene firma alguna del área de promoción antes señalada, sino del Jefe de Zonal Apurímac, el cual según el Oficio N° 016-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH, emitido por el Programa “Jóvenes Productivos”, no sería el encargado de la emisión de dicho certificado.

- Cabe señalar, que la determinación, de la responsabilidad administrativa por el hecho objetivo de la presentación de un documento falso o inexacto no implica un juicio de valor sobre la falsificación o inexactitud del mismo, debido a que la norma administrativa solo sanciona la presentación del documento, sin indagar sobre la autoría de la falsificación o inexactitud, a diferencia de lo que sucede en el ámbito penal.
- Asimismo, cabe precisar que el presente procedimiento administrativo disciplinario instaurado, está referido a que desde que empezó a laborar con Gestor Institucional, tenía conocimiento como servidor, que había presentado a la entidad un certificado de trabajo, con contenido falso; asimismo, tenía conocimiento como servidor que consignó dicha información en el Formato de Hoja de Vida del Proceso CAS N° 033-2017-PNPAIS y en la



Ficha de Datos Personales que obran en su legajo personal, en ese sentido el procedimiento administrativo disciplinario no versa sobre las circunstancias de la elaboración del documento o quienes lo realizaron.

Que, respecto a la información contenida en la Carta de fecha 28 de marzo de 2019, en mérito al requerimiento de información realizada por el Órgano Instructor al señor Henry Taype Quispe, debe tomarse en consideración, que el certificado no demuestra que haya realizado una actividad laboral o contractual, por cuanto el documento ha sido cuestionado por el Programa "Jóvenes Productivos", además el hecho que el emisor del "certificado de trabajo" Henry Taype Quispe, indique: *que efectivamente suscribió el certificado, que trabajo directamente para el suscrito en el programa, que fue mi persona quien asumió los honorarios del antes referido en contraprestación a su trabajo realizado*, en el presente caso lo que prima es la formalidad de la relación laboral y/o contractual, por cuanto un hecho, circunstancia privada e informal no puede ni debe ser motivo justificatorio para la emisión de un documento público por un emisor no autorizado, conforme lo señaló el Programa "Jóvenes Productivos" en el Oficio N° 016-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH, precisando que los Certificados solo puede ser emitido por el Área de Gestión Humana y las Constancias de prestación de servicios por el Área de Logística;

Que, un certificado de trabajo, tiene por finalidad acreditar una relación laboral, más aún en la administración pública, se exige la formalidad de la documentación emitida, en ese sentido lo señalado por el señor Henry Taype Quispe, mediante la Carta de fecha 28 de marzo de 2019, no está amparado jurídicamente dentro de la administración pública, aunado que el señor Henry Taype Quispe, indica que el abono sus honorarios, que vendría hacer un aspecto de índole privado como persona natural, por cuanto está dando fe de un hecho que solo compete a la esfera privada del servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE** con el señor Henry Taype Quispe, que no puede trascender o tener la connotación de un Certificado de Trabajo emitido por una Institución Pública, teniendo en consideración que un documento público es aquel otorgado por funcionario público en el ejercicio de sus atribuciones y el señor Henry Taype Quispe, como Jefe Zonal de Apurímac del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", no tenía facultad para suscribir un Certificado de Trabajo, conforme se señala en el Oficio N° 016-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH;

Que, el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, tenía pleno conocimiento que el certificado de trabajo no correspondía a una relación laboral, por la forma y circunstancias en que se emitió, más aún al señalar en el descargo presentado que trabajo sin contrato, por lo tanto la emisión del referido certificado de trabajo no tiene algún sustento documental y/o formal, por lo tanto la información que contiene no es real;

Que, considerando lo expuesto, en el presente caso nos encontraríamos ante la presentación de documento con información falsa, toda vez que al contrastar tanto el Certificado de trabajo en mención con lo referido por el Programa Jóvenes Productivos, la información contenida, no se ajustaría a la realidad, por lo que, se evidencia que el servidor no actuó con rectitud, honradez y honestidad;

#### **PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA**

Que, de la verificación y análisis de los documentos obrantes en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario, se verifica que se encuentra acreditado que el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, declaró y presentó el Certificado de Trabajo en mención, que forma parte de su Legajo personal, el mismo que no se ajusta a la realidad, toda vez el Programa Nacional Jóvenes Productivos, refirió que dicha persona no prestó servicios como servidor CAS y no fue Locador de Servicios en dicho Programa;

Que, lo declarado por el servidor en su descargo, no desvirtúa que el Certificado de Trabajo presentado contenga información falsa, lo cual fue corroborado por la información remitida por el Programa Nacional Jóvenes Productivos, al señalarse que no tuvo ninguna relación laboral y/o contractual;



Que, en ese sentido, la conducta del servidor, responde al quebrantamiento de la buena fe laboral, por cuanto ostenta y ejerce un cargo teniendo conocimiento que proporcionó información no fidedigna que se encuentra consignada en su legajo personal, es decir que tiene conocimiento como servidor que había presentado información falsa, lo que constituye una infracción a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, en concordancia con lo previsto en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haberse transgredido el Principio de la Función Pública de **Probidad y Veracidad**;

Que, el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, ha transgredido lo establecido en las siguientes normas:

El principio de probidad, previsto en el numeral 2) del artículo 6° de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, donde todo servidor público tiene la obligación de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por la conducta del servidor se transgredió tal principio, en razón que presentó certificados de trabajo con información que no se condecía con la realidad, no agotándose su conducta en tal hecho, sino que consignó tanto en el Formato de Hoja de Vida y en la Ficha de Datos Personales; por tales hechos ha denotado una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio.

El principio de veracidad, estipulado en el numeral 5) del artículo 6° de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, 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 presuntamente presentó documentos con información falsa y consigno tal información al momento de la suscripción del contrato CAS, ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal, por cuanto desde que inició su vínculo laboral con el Programa Nacional PAÍS, tenía conocimiento que en su legajo personal obraba información con datos falsos.

Que, la transgresión de los principios señalados, reviste de gravedad al afectar los intereses generales del Estado, respecto a la veracidad de la información con que cuenta la administración pública sobre sus servidores, al consignar información falsa sobre su experiencia laboral;

### **RESPONSABILIDAD RESPECTO A LA FALTA COMETIDA**

Que, luego de la evaluación de los antecedentes y documentos que sustentan la imputación en contra el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, así como el Informe N° 03-2019-MIDIS-PNPAIS-URHOI de fecha de 28 de marzo de 2019, emitido por la Unidad de Recursos Humanos del Programa, en calidad de Órgano Instructor, se ha llegado a determinar y probar la comisión de la falta imputada, al establecerse que con su accionar transgredió los principios enumerados en el artículo 6 de la Ley del Código de Ética que constituye una falta disciplinaria pasible de ser sancionada, al evidenciarse que el servidor no actuó con rectitud, honradez y honestidad;

Que, en ese orden, en estricta observancia del principio de razonabilidad, el cual es uno de los Principios del Procedimiento Sancionador establecido en el artículo 248° del T.U.O de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, la aplicación de sanciones debe ser proporcional al incumplimiento calificado como infracción, en concordancia a lo establecido en el art. 87 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, donde la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: a) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegidos por el Estado, b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones e relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y aplicarlas, d) las circunstancias en que se comete la infracción, e) La concurrencia de varias faltas, f), La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta, g) la reincidencia en la comisión de la falta, h) La continuidad en la comisión de la falta, i) El beneficio ilícitamente obtenido, j) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor;



Que, aunado a ello el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece que: “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro (...) La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor...”;

Que, la potestad sancionadora de la administración pública, se erige como el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento sancionador en general; sin embargo esta potestad sancionadora deberá ejercerse conforme a las garantías del debido procedimiento administrativo a fin de evitar cualquier acto de arbitrariedad;

Que, para la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, así como los medios probatorios de cargo actuados en el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del citado servidor, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad, donde la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida:

- i) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, la falta administrativa disciplinaria en que incurrió el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, reviste de gravedad al afectar los intereses generales del Estado, al consignar información falsa para acceder a un puesto de trabajo, que afecta la transparencia, credibilidad y confianza de los procesos de selección, quebrantando la buena fe laboral, por cuanto se tiene una premeditación en su actuar en el registro de la información y la subsecuente conducta ya como servidor de empezar a laborar con conocimiento que presentó información falsa;
- ii) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, como servidor tenía conocimiento, que había presentado un Certificado de Trabajo con información falsa, por lo que se desprende que su actuación ya teniendo la calidad de servidor no corresponde a la verdad de los hechos.
- iii) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, el servidor desempeña el cargo de Gestor Institucional, para lo cual se requiere idoneidad académica y profesional para el cargo, por lo que tenía la plena capacidad de conocer sobre la documentación que presentó y que obraba en su legajo.
- iv) La circunstancia en que se comete la falta, al suscribir contrato CAS, adquiere la calidad de servidor bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, a partir del cual transgrede los principios de probidad y veracidad por la conducta señalada.
- v) La concurrencia de varias faltas, no se ha determinado la concurrencia de varias faltas; no obstante, se debe tener en cuenta que el hecho detectado reviste de gravedad, sobre el efecto y uso que se le dio al Certificado de Trabajo.
- vi) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta, no se ha determinado la participación de otros servidores en la comisión de la falta.
- vii) Las reincidencias en la comisión de la falta, no se ha determinado en el presente procedimiento.
- viii) La continuidad en la comisión de la falta, se debe tener en cuenta que la falta se ha detectado con fecha 28 de marzo de 2018, que corresponde a la fecha en que el Programa “Jóvenes Productivos”, remite información desconociendo el Certificado de Trabajo materia del presente procedimiento, teniendo en consideración que el servidor empezó a desempeñar funciones a partir del 06 de noviembre de 2017.



- ix) El beneficio ilícitamente obtenido, el hecho de ocultar y no comunicar sobre la información no veraz, le beneficia al servidor al presentar servicios en la entidad; por cuanto mantiene un contrato laboral en forma incorrecta y deshonesto en agravio de la institución.
- x) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor, La existencia de la intencionalidad del servidor, se refleja que como servidor tenía conocimiento que ha presentado copia de un Certificado de Trabajo con información falsa y asimismo lo ha declarado, lo cual rebasa una responsabilidad administrativa, que afecta la idoneidad para realizar la función pública.

Que, en ese contexto, si bien conforme el Informe Escalonario que obra en el expediente administrativo, no se evidencia que el servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, sea reincidente o reiterante en inconductas funcionales sancionables administrativamente, siendo la primera vez que se le sancionaría por alguna falta disciplinaria; sin embargo, en el presente caso, la falta cometida **reviste gravedad** que no solo se circunscribe a una responsabilidad administrativa, por cuanto la administración no debe permitir que los servidores transgredan principios relacionados a la probidad y veracidad, que son principios por las cuales se garantiza la idoneidad de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, mantener a un servidor en la administración pública de quien se tiene conocimiento ha presentado información falsa, vulneraría la razón por las cuales se requiere servidores que realicen una adecuada gestión del estado, más aun cuando estos realizan gestiones de índole documental, en donde debe primar la veracidad de los mismos, es decir el servidor ya no cuenta con las aptitudes éticas por las cuales fue contratado;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 104° del Reglamento de la Ley N° 30057, no se advierte supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, siendo procedente la aplicación de la sanción a imponer, asimismo la conducta imputada no ha sido desvirtuada, conforme los argumentos esgrimidos en la presente resolución;

Que, por las consideraciones señaladas, al verificarse que no concurre alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad y por la gravedad de la falta cometida amerita se le aplique la sanción de Destitución; al existir una adecuada proporción entre está y la falta cometida, por cuanto la conducta irrogada al servidor ha sido continua, en razón que como tiene conocimiento que obra en su legajo personal información falsa, lo que denota la intencionalidad del servidor, y además condice la gravedad de la falta cometida;

Que, la sanción de destitución que se impone al servidor será eficaz, a partir del día siguiente de su notificación, de acuerdo al primer párrafo del artículo 116° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil;

#### **DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PLAZOS DE INTERPOSICION Y AUTORIDAD QUE RESUELVE**

Que, conforme a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles;

Que, el Tribunal del Servicio Civil se encuentra a cargo de resolver en segunda instancia y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa;

Que, los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver;

Que, la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, por cuanto las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación;



Que, por lo tanto, y en atención a los argumentos y normas antes expuestas, resulta pertinente la emisión de la presente resolución, con la finalidad de oficializar la decisión determinada por el órgano sancionador a cargo de formular el acto administrativo final, en razón a la gravedad de la falta administrativa disciplinaria infringida;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 263-2017-MIDIS de fecha 27 de noviembre de 2017, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional PAÍS; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; 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, y demás normas pertinentes;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN** al servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, quien se desempeña como Gestor Institucional, por haber infringido los Principios de la Función Pública de **Probidad y Veracidad**, falta administrativa disciplinaria por incumplimiento de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, conforme lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

**Artículo 2.-** Hacer de conocimiento al servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE**, que procede la interposición de recurso de reconsideración o recurso de apelación contra la presente Resolución, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, conforme a lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**Artículo 3.- REMITIR** el presente expediente y copia fedateada de la presente Resolución a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional PAIS, para su archivo y custodia.

**Artículo 4.- DISPONER** que la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional PAIS, notifique la presente Resolución al servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE** y haga de conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos.

**Artículo 5.- DISPONER** que la eficacia de la sanción de destitución, impuesta al servidor **GUIDO CARPIO CHALLQUE** se ejecuta a partir del día siguiente de su notificación.

**Artículo 6.- DISPONER** que una vez consentida la presente resolución, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional PAIS, comunicará a la Unidad de Recursos Humanos, a fin de que proceda a registrar la sanción conforme la norma de la materia.

Regístrese y comuníquese.

  
.....  
*Jorge Ricardo Moscoso Flores*  
Director Ejecutivo  
PROGRAMA NACIONAL "PLATAFORMAS DE ACCIÓN  
PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - PAIS"  
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

