

## INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

## REPÚBLICA DEL PERÚ

**VISTO:**

El expediente N° 125-2021, seguido contra el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, el mismo que contiene el Informe N° 000763-2021-ORH/INEN de fecha 03 de diciembre del 2021, emitido por la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: *"El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"*; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley del Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, (en adelante RGLSC) expresa **"La responsabilidad administrativa disciplinaria..."**; **así mismo, el Artículo 102° del RGLSC señala "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el Artículo 88° de la Ley N° 30057 -LSC..." y el Artículo 115° del RGLSC establece que: "La resolución del Órgano sancionador, se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contender, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;"**





Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por parte de la entidad;

Que, de los antecedentes y documentos que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 000173-2021-STPAD/INEN de fecha 04 de noviembre de 2021, 2) Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado al servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA** el 10 de noviembre de 2021 el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, 3) Escrito de descargo de fecha 23 de noviembre del 2021 mediante el cual el servidor procesado presentó su descargo 4) Informe N° 000763-2021-ORH/INEN del 03 de diciembre del 2021 a través del cual el Órgano Instructor remitió el Informe Final de la Fase Instructiva al Órgano Sancionador recibido el mismo día 03 de diciembre de 2021, 5) Carta N° 357-2021-GG/INEN de fecha 07 de diciembre de 2021 mediante el cual el Órgano Sancionador comunica al servidor procesado la conclusión de la fase instructiva del PAD, comunicándole que puede solicitar su Informe Oral de considerarlo necesario, 6) Acta de Informe Oral de fecha 11 de febrero de 2022 realizado a través de la plataforma ZOOM;

Que, mediante el aviso de convocatoria se publicó el **Proceso de Convocatoria CAS N°083-2020 (Código COVID 0027)** para la Contratación administrativa de servicios para doce (12) Auxiliares de Vigilancia para la Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios, estableciendo en el perfil de puesto, como uno de los requisitos que los participantes tengan **experiencia laboral mínima de seis (06) meses** en el sector público y/o privado (**indispensable**);

Que, de lo actuado en el presente procedimiento administrativo disciplinario, se advierte que, el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA** suscribió el Contrato Administrativo de Servicios N° 00148 (**Obrante a fs. 83 al 85**), con fecha 08 de mayo de 2020, como consecuencia de haber resultado Apto del Proceso CAS N° 083-2020 (obranter a fs. 17), para dicho efecto, presentó la documentación sustentatoria establecida en las bases del citado proceso;

Que, entre otros documentos, tanto para la postulación al referido proceso CAS N° 083-2020, como para la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 00148 (obranter a fs. 83 al 85), el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, presentó el **Certificado de Trabajo**, emitido por la **Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. ESVICSAC (obranter a fs. 53)**;

Que, a fin de verificar la autenticidad y veracidad de los documentos presentados por el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, a mérito de una denuncia cursó el Oficio N° 63-2021-ST-ORH-OGA/INEN (obranter a fs. 76) de fecha 07 de octubre de 2021, al Gerente del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. ESVICSAC, para que informe si el Señor Roel David León Bautista, laboró en su empresa en el cargo de personal operativo, desde el 20 de agosto de 2013 hasta el 17 de diciembre de 2014; y, si el certificado de trabajo fue emitido por su empresa;

Que, en atención a lo solicitado, el 15 de octubre del 2021 el señor Percy Galindo Contreras, Jefe del Departamento de Recursos Humanos, comunicó a través del Informe N° 88-2021-RRHH-GAF-ESVICSAC (obranter a fs. 77), que "(...) *actualmente NO se encuentra en su base de datos el registro del Sr. León Bautista Roel David como trabajador de su empresa; (...) dicho documento no ha sido emitido por nuestra empresa (...)*";





Que, mediante Informe de Precalificación N° 000173-2021-ST-ORH/INEN de fecha 04 de noviembre del 2021, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó a la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, aperturar el procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, por indicios suficientes de haber incurrido en la falta tipificada en el literal **q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber transgredido los numerales, 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública;**

Que, en atención a lo recomendado por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, Órgano Instructor del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, al servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, notificándolo el día 10 de noviembre de 2021<sup>1</sup>, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, consistente en el literal **q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**<sup>2</sup>, concordante con el artículo 100 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057<sup>3</sup>, imputándole la infracción de los principios de probidad, idoneidad y veracidad contenidos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>4</sup>; proponiendo una sanción administrativa de **DESTITUCIÓN**. Asimismo, le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA** en mérito a la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado el 10 de noviembre de 2021, presentó su descargo el 24 de noviembre del 2021 ante el Órgano Instructor; en los siguientes términos;

*"(...) las consideraciones contenidas en el documento de la referencia a) no resultarían suficientes para haberse decidido aperturar proceso administrativo disciplinario en mi contra, toda vez que los argumentos expuestos en tal documento, no han desarrollado todos los mecanismos de confirmación de la supuesta falta administrativa que se le imputa, como es el hecho que no se ha contradicho, ni desautorizado con la*

<sup>1</sup> Mediante cedula de notificación N° 141-2021-PAD/INEN

<sup>2</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario. - Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

q) Las demás que señale la ley.

(...)

#### Disposiciones Complementarias Transitorias

Décima. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. **El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma**". (El resaltado es nuestro).

<sup>3</sup> Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057 "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 procedimentales del presente título".

<sup>4</sup> Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6.- El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

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

(...)

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

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

(...)





*correspondiente pericia técnica, la firma consignada en el citado certificado de trabajo correspondiente al representante y/o directivo de la empresa; pericia técnica de cuyo resultado se puede sostener que dicha firma resulta ser falsa; ni tampoco se ha recogido mi dicho en torno a tales hechos, en una **debida diligencia** donde mi persona haya podido comparecer ante los representantes legales de las referidas empresas; elementos con los cuales su despacho hubiera podido contar con un conocimiento realmente cabal acerca de las circunstancias concernientes al presente caso, así como con medios de prueba indubitablemente válidos y suficientes que justifiquen la apertura del presente procedimiento. (...)*

Asimismo, indica que "(...) en el Informe N° 88-2021-RRHH-GAF-ESVICSAC, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa ESVICSAC, se ha limitado únicamente a referir que, en la base de datos de dicha empresa no se encuentra el registro de mi persona como trabajador de la misma; es decir, que el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la indicada empresa, **no ha precisado o negado que, en efecto, mi persona no haya laborado en tal empresa** (solamente ha referido que no me encuentro consignado en los registros de la empresa); ante lo cual, de haberse hecho tal precisión (que no he laborado para tal empresa), ello si hubiera significado un cabal y efectivo medio de prueba que pudiera haber demostrado, en el supuesto negado, que he incurrido en la falta administrativa que se me imputa." (...)

Que, la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, Órgano Instructor del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, procedió con el análisis individual del descargo presentado por el servidor investigado **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA** cómo se detalla a continuación;

Que, en relación, al **primer fundamento**, el servidor refiere que no se ha contradicho, ni desautorizado con la correspondiente **pericia técnica** la firma consignada en el citado certificado de trabajo correspondiente al representante y/o directivo de la empresa; al respecto, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa **ESVICSAC**, a cargo del Sr. Percy Galindo Contreras, ha sido claro en referir que **en su base de datos, no se encuentra el registro del Sr. Roel David León Bautista como trabajador de su empresa; y, que dicho documento no ha sido emitido por su empresa;** en tal sentido, resulta innecesario pretender solicitar **pericia técnica** a un certificado que no fue emitido por la Empresa **ESVICSAC**; en lo que respecta a que **no se ha recogido su dicho en torno a tales hechos, en una debida diligencia** donde su persona haya podido comparecer ante los representantes legales de la referida empresa; dejamos en claro que **no se ha llevado a cabo ninguna diligencia legal con la citada empresa;** en lo que respecta, a que la empresa no ha precisado o negado que, el precitado infractor no haya laborado en tal empresa; cabe precisar, que la empresa **ESVICSAC**, claramente ha informado que el citado Sr. **No ha sido trabajador de su empresa**, dicho en otras palabras **no ha laborado para la citada empresa;** en tal sentido, no basta con alegar un dicho, sino demostrar con documentos indubitables; **cabe precisar, que el citado servidor lejos de demostrar que el certificado de trabajo falso presentado a la convocatoria CAS N° 083-2020 que le permitió iniciar su vínculo laboral con el INEN es veraz, se limita a decir falacias y no demuestra la autenticidad del certificado; en ese sentido, se desestima en dicho extremo el citado argumento;**

Que, en relación a que siempre ha desempeñado sus funciones como auxiliar de vigilancia con eficiencia, responsabilidad y puntualidad; al respecto, **descartamos este argumento, debido que no es materia de imputación;**

Que, el Órgano Instructor constata que el hecho imputado al servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, respecto a la presentación de documento falso al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, se encuentra debidamente acreditado en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, más aún cuando dicho hecho no ha sido cuestionado por el servidor, y menos aún ha ofrecido pruebas para contradecir lo informado **por la Empresa ESVICSAC;**







Que, en ese sentido, la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, en su condición de Órgano Instructor del presente PAD, emitió el Informe N° 000763-2021-ORH/INEN de fecha 03 de diciembre del 2021, concluyendo que se encuentra debidamente acreditado la responsabilidad administrativa de carácter disciplinario del servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA, con el cargo de Auxiliar en Vigilancia del INEN**, al haber incurrido en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, imputándole la infracción de los principios de probidad, idoneidad y veracidad contenidos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, **RECOMENDANDO IMPONER LA SANCION ADMINISTRATIVA DE DESTITUCIÓN** al procesado, por existir responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, conforme a lo previsto en el literal a) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada;

Que, recibida la documentación, el ABG. Iván Pereyra Villanueva Gerente General de ese entonces, en su condición de Órgano Sancionador, mediante Carta N° 357-2021-GG/INEN de fecha 07 de diciembre de 2021 notificó al servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA** el Informe N° 000763-2021-ORH/INEN, a efectos que tome conocimiento de la propuesta formulada por el órgano instructor, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para solicitar, de considerarlo necesario, la presentación de un informe oral, llevándose a cabo la misma el 11 de febrero del 2022 a través de la plataforma ZOOM;

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora estuvo enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor procesado, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que, igualmente, se observa que las notificaciones de las decisiones surtidas en la fase instructiva y fase sancionadora hasta este momento, se hicieron en debida forma, toda vez que, a través de ellos, se garantizó su derecho de defensa del servidor procesado; y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario, motivo por el que se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el procedimiento administrativo disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, con respecto a la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento;





Que, bajo este contexto, habiendo llevado a cabo un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobado a través de las pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor procesado. En ese sentido, previo al análisis y determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, resulta pertinente evaluar los elementos probatorios que obran en el expediente, así como desarrollar los fundamentos que sustentan la comisión de las faltas incurridas, a fin de establecer si corresponde o no la imposición de la sanción propuesta por el Órgano Instructor;

Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios, así como también los argumentos que en su defensa ha alegado el servidor investigado;

Que, respecto a la presentación de documentos falsos durante un proceso de selección, la **Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil**, mediante el Informe Técnico N° 933-2018-SERVIR/GPGSC de fecha 15 de junio de 2018, ha señalado que *"En el escenario de un proceso de convocatoria o concurso público de méritos en el cual el postulante, no tiene la condición de servidor, y cuya presentación de documentación falsa o fraudulenta se realiza antes de entablar vínculo con la entidad, no correspondería determinar responsabilidad disciplinaria, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que, **en caso las entidades públicas imputen al presunto infractor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato). En ese contexto se debe entender que el presunto infractor ya tenía la condición de servidor civil; por lo que, se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y sus normas de desarrollo.**"* (El resaltado y subrayado es nuestro);

Que, asimismo, mediante Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC de fecha 26 de junio de 2020, precedente administrativo sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, la misma que establece como precedente de observancia obligatoria el criterio expuesto en el fundamento 30 de la citada resolución, la cual señala: ***"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"*** (El resaltado y subrayado es nuestro);

Que, en ese sentido, el asunto objeto de debate se centra en determinar si fue irregular la conducta del servidor procesado **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, quien, según el acto de imputación de





cargos, habría estado laborando desde el 08 de mayo del 2020 hasta la actualidad bajo el influjo del Certificado de Trabajo emitido por la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control ESVICSAF falso, documento que le permitió laborar por un (1) año nueve meses aproximadamente, bajo el influjo de documentación falsa, en desmedro del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, conforme lo demuestra el Contrato Administrativo de Servicios N° 00148 (Obrante a fs. 83 al 85), incurriendo en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber transgredido los numerales, 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – “Ley del Código de Ética de la Función Pública”;

Que, resulta importante señalar que para emitir fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso prueba “que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil investigado”; en ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargo contra el servidor investigado, a efectos de determinar con certeza si el investigado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber transgredido los numerales, 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – “Ley del Código de Ética de la Función Pública”;

Que, sobre el particular, del análisis de los medios probatorios que sirven como sustento para la imputación de cargos al procesado, se advierte a fs. 67 al 68 del expediente copia del anexo 04, ficha de postulación del Proceso de Convocatoria N°083-2020 y los Anexos 05, 06, 07 y 08 (obran a fs. 63 al 68), todos suscritos por el Sr. DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA, mediante el cual se advierte la participación al mencionado proceso de selección por parte de la citada persona, tal como consta su firma en cada anexo del proceso de convocatoria; por ende, se acredita que el servidor participó de la Convocatoria;

Que, asimismo, a fs. 67, obra la Copia de la Declaración Jurada de fecha 04 de mayo del 2020, mediante el cual el Sr. DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA, firmó la presente DECLARACIÓN JURADA en señal de conformidad y de cumplimiento de TODOS los requisitos solicitados en el presente proceso de convocatoria, así como declaró contar con la acreditación correspondiente a dichos requisitos y ACEPTÓ que en caso se detecte que ha omitido, ocultado o consignado información falsa, el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas procederá con las acciones administrativas y/o penales que correspondan;

Firmo la presente DECLARACIÓN JURADA en señal de conformidad y de cumplimiento con TODOS los requisitos solicitados en el presente proceso de convocatoria, así como declaro contar con la acreditación correspondiente a dichos requisitos y ACEPTO que en caso se detecte que he omitido, ocultado o consignado información falsa, el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas procederá con las acciones administrativas y/o penales que correspondan.

Ciudad de Lima, día 04, del mes de MAYO del año 2020

Firma:

DNI:

04073258

Que, del párrafo precedente, se advierte que el Sr. **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, declaró que cumple con todos los requisitos solicitados en el presente proceso; es decir, afirma haber laborado



DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

en la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control S.A.C. **ESVICSAC**, en el cargo de vigilante, desde el 20 de agosto del 2013 hasta el 17 de diciembre del 2014, haciendo creer al INEN que cumplía con la experiencia laboral exigida; conforme lo suscribe en el anexo 04-ficha de postulación;

5. EXPERIENCIA LABORAL (COMPLETAR CON AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO AFINES A LAS FUNCIONES DEL SERVICIO SOLICITADO, CONSIDERANDO LA EXPERIENCIA EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS, INICIANDO POR LA EXPERIENCIA MÁS RECIENTE).

EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN	UNIDAD ORGÁNICA / ÁREA	SECTOR	CARGO / NOMBRE DE LA FUNCIÓN	DESCRIPCIONES DE LAS FUNCIONES PRINCIPALES RELACIONAS AL PUESTO QUE POSTULA	FECHA DE INICIO A TÉRMINO	AÑOS	MESES	DÍAS
Empresa de Seguridad y Vigilancia			Vigilante		I: 20/08/2013 T: 17/12/2014			
Empresa de Inversiones Turísticas			Vigilante		I: 22/04/2012 T: 22/12/2012			
					I: / / T: / /			

Que, asimismo, a fs. 60 al 62 obra el currículum vitae del Sr. **David Roel León Bautista**, donde contiene los datos personales, los estudios realizados y la experiencia laboral conforme se muestra a continuación:

**CURRICULUM VITAE**

**David Roel Leon Bautista**



JR.: FRANCISCO BOLOGNESI # 315  
CARABAYLLO  
TELÉFONO: 979530416  
E-mail: davileonbautista@gmail.com

**DATOS PERSONALES**

Lugar de nacimiento : Cerro de Pasco  
Fecha de nacimiento : 06 de noviembre 1973  
Estado civil : Casado  
Documento de Identidad : 04073258  
Edad : 46 años  
Licencia de conducir : A 2B

**DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**  
Francisco Bolognesi 315, Carabaylla  
Celular: 979530416

**PERFIL**

Soy una persona responsable, puntual, educada, proactiva desempeñando bien mi trabajo. Cuento con sólidos valores éticos y morales, dispuesto a asumir nuevos retos, responsabilidades y disposición para trabajar inmediatamente.

**I. DATOS PERSONALES**

> FECHA DE NACIMIENTO : 26/11/1973  
> DNI. N° : 04073258  
> LUGAR DE NACIMIENTO : Cerro de Pasco  
> NACIONALIDAD : Peruana  
> EDAD : 46 años  
> ESTADO CIVIL : Casado  
> CORREO : davileonbautista@gmail.com

**II. ESTUDIOS REALIZADOS**

> EDUCACION PRIMARIA:  
I.E. COLEGIO FISCALIZADO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES – CERRO DE PASCO  
> EDUCACION SECUNDARIA:  
I.E. COLEGIO FISCALIZADO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES – CERRO DE PASCO  
> FORMARSS CONSULTING S.A.C.  
PLAN DE CONTINGENCIA Y LUCHA CONTRA INCENDIOS  
> MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA:  
CERTIFICADO DE INSPECCION TECNICA DE SEGURIDAD EN DEFENSA CIVIL  
> SCARGO SECURITY S.A.C.  
FORMACION Y CAPACITACION EN SEGURIDAD PATRIMONIAL







DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES "AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

- CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL CCAPSA: PREVENCIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES EN SERVICIOS DE SALUD
- CENTRO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL CCAPSA: USO Y MANEJO DE EQUIPOS CONTRA INCENDIOS

III experiencia laboral.

- EMPRESA DE SEGURIDAD VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C  
Cargo : Personal Operativo  
Tiempo : 20 /08/2013 hasta 17 /12/ 2014
- EMPRESA INVERSIONES TURISTICAS GR & HD S.A.C  
Cargo : Vigilancia  
Tiempo : 22/04/2012 hasta 20 /12/ 2012

DISPONIBILIDAD INMEDIATA

Que, del párrafo precedente se observa que el citado servidor señala en su currículum vitae tener experiencia laboral en la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. **ESVICSAC**, en el cargo de **Personal Operativo** desde el 20 de agosto del 2013 hasta el 17 de diciembre del 2014, de lo que se infiere que el certificado de trabajo falso, supuestamente emitido por la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C., forma parte del currículum vitae del servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**;

Que, de la misma manera, a fs. 43, obra el cronograma y etapas del proceso de la convocatoria CAS N° 083-2020; cabe precisar que, en este proceso **solo hubo evaluación curricular**, u hoja de vida;

ETAPAS DEL PROCESO	FECHA Y HORA	AREA RESPONSABLE
<b>CONVOCATORIA</b>		
1 Postulación vía electrónica: Presentación de Anexos N° 04, 05, 06, 07 y 08 y CV documentado al correo electrónico señalado en el numeral VIII.	04 de mayo del 2020 (hasta las 16:00horas) <sup>2</sup>	Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios
<b>SELECCIÓN</b>		
2 Publicación de resultados de la Evaluación Curricular u Hoja de Vida	06 de mayo del 2020 en la página Web Institucional <a href="https://portal.inen.sld.pe/cas/">https://portal.inen.sld.pe/cas/</a>	Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios
3 Suscripción del Contrato	A partir del día siguiente del resultado de evaluación curricular	Oficina de Recursos Humanos – Área de Selección



Que, igualmente, a fs. 12, obra la evaluación curricular del señor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, con un puntaje total de 38 puntos, resultando ser uno de los **APTOS** del proceso de convocatoria CAS N° 083-2020, y; de esta manera, inició su relación laboral con el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas;





PERÚ

Sector Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES "AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



EVALUACIÓN CURRICULAR Perfil:

Nombre completo del(de la) candidato(a): David León Bautista
Fecha de Evaluación: 01-05-2020
Nombre del(de la) Evaluador(a): Jago Herrera

Table with columns: REQUISITOS, Peso %, Puntaje Total. Rows include: 1. FORMACIÓN ACADÉMICA (Grado(s) académicos, Cursos, Programas o Especialización), 2. EXPERIENCIA LABORAL GENERAL, 3. EXPERIENCIA ESPECÍFICA (Años de experiencia específica).

Observaciones

Que, a fs. 53 obra la Copia del Certificado de Trabajo, de fecha 22 de diciembre del 2014, supuestamente emitido por la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control S.A.C. ESVICSAC, a nombre del Sr. DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA, donde señala lo siguiente:



Que, del Certificado de Trabajo precedente, se advierte que este fue presentado por el Señor DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA a la convocatoria N° 083-2020, el cual sirvió para que resultara APTO la evaluación curricular; y se incorporara como servidor civil, conforme lo señala el Contrato Administrativo de Servicios N° 00148; asimismo, se advierte, que en el referido certificado se consigna el cargo de personal operativo; sin embargo, en el numeral 5 del anexo 04-ficha de





postulación (experiencia laboral) el citado servidor señaló que laboró en la citada empresa con el cargo de vigilante;

Que, como hemos señalado en los párrafos precedentes, uno de los requisitos para acceder a la convocatoria CAS 083-2020, era acreditar **experiencia laboral mínimo de seis (06) meses en el sector público y/o privado (indispensable)**; en consecuencia, queda acreditado que el requisito esencial para acceder a la convocatoria, recaía en que los postulantes deberían acreditar **tener experiencia laboral mínimo de seis meses**; por lo que se denota que el señor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, pretendió demostrar tener experiencia laboral, presentando el **Certificado de Trabajo** emitido por la **Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. ESVICSAC (obrante a fs. 53)**, resultando ser uno de los ganadores en dicha convocatoria con el certificado de trabajo **falso** conforme lo señala la empresa en su **Informe N° 88-2021-RRHH-GAF-ESVICSAC (obrante a fs. 77)**;

Que, resulta importante manifestar que, conforme se ha revisado el expediente administrativo y los documentos analizados precedentemente, se aprecia que el Certificado de Trabajo antes detallado forma parte del currículum presentado por el servidor público, en el procedimiento de selección antes referido, por lo cual se acredita su presentación efectiva del **CERTIFICADO DE TRABAJO** supuestamente emitido por la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. **ESVICSAC** al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas; en consecuencia, se arriba a la conclusión que, el Sr. **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA** presentó el certificado de Trabajo antes indicado, con la finalidad de acreditar el requisito exigido en las bases de la convocatoria y dar veracidad a su declaración jurada del anexo 4; **es decir, presentó el certificado de Trabajo con el objetivo de cumplir los requisitos del proceso de Convocatoria N°083-2020, y así obtener la plaza de Auxiliar de Vigilancia para la Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios del INEN; el cual al final logró, pues tal como se observa a fs. 17; obra la Publicación del Resultado Final del Proceso de Convocatoria N°083-2020 (Código COVID 0027) Contratación administrativa de servicios para doce (12) Auxiliares de Vigilancia para la Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios, mediante el cual se da como uno de los ganadores de la referida convocatoria al Sr. DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA como consta en el ITEM 03, puntaje 38, condición APTO; tomando posesión del cargo de auxiliar de vigilancia; accediendo al servicio civil bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057; a través de la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 00148 (Obrante a fs. 83 al 85); mediante el cual se acredita, que el servidor labora en el INEN desde el 08 de mayo de 2020 hasta la actualidad, conforme al reporte de situación laboral emitido mediante Memorando N° 128-2021-AL-ORH-OGA/INEN, (obrante a fs. 83 al 89), y la cláusula cuarta: plazo del contrato "(...) las partes acuerdan que la duración del presente contrato tiene naturaleza estrictamente temporal y se inicia a partir del 08 de mayo de 2020, concluyendo automáticamente una vez culminada la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del COVID-19 (...)**;

Que, ahora bien, a efectos de determinar si el servidor civil, incurrió en la vulneración de la norma antes citada, corresponde verificar si existe en el presente expediente administrativo suficiente elementos de convicción y elementos probatorios, que permitan generar certeza de la falta incurrida, a través del quebrantamiento de la presunción de veracidad<sup>5</sup>;

<sup>5</sup> principio de presunción de veracidad de conformidad con lo establecido en el numeral 1.7 del artículo IV, del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley Procedimiento Administrativo General - LPAG.







Que, en ese sentido, corresponde analizar la falsedad del documento relacionado al **Certificado de Trabajo** de fecha 22 de diciembre de 2014 emitido por la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. **ESVICSAC** (obrante a fs. 53), a nombre del Sr. **ROEL DAVID LEÓN BAUTISTA**;

Que, al respecto, a **fs. 76 obra el Oficio N° 63-2021-ST-ORH-OGA/INEN** de fecha 07 de octubre de 2021, mediante el cual el INEN a través de la Secretaría Técnica del PAD, en mérito a una denuncia, procedió a realizar las investigaciones respecto de la validez de los documentos de un grupo de servidores presentados al concurso CAS; a través del oficio antes indicado, se solicitó al Gerente del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. **ESVICSAC**, informar si el señor **ROEL DAVID LEÓN BAUTISTA**, **laboró en su empresa en el cargo de personal operativo desde el 20 de agosto del 2013 hasta el 17 de diciembre del 2014; y, si el certificado de trabajo fue emitido por su empresa;**

Que, siendo así, a **fs. 77 del expediente se observa el Informe N° 88-2021-RRHH-GAF-ESVICSAC de fecha 15 de octubre de 2021**, mediante el cual el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa **ESVICSAC**., representado por el sr. Percy Galindo Contreras, en respuesta a lo solicitado por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, señaló lo siguiente:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

**INFORME N° 88-2021-RRHH-GAF-ESVICSAC**

**A :** Sr. Adolfo Chafloque Fabian  
Secretario Técnico de los Órganos Instructores del IPAD -INEN

**DE :** PERCY GALINDO CONTRERAS  
Jefe de Departamento de Recursos Humanos

**ASUNTO :** Remito Información

**REF :** Oficio N°63-2021-ST-ORH-OGA/INEN

**FECHA :** Callao, 15 de octubre de 2021

Por medio del presente me dirijo a usted y en atención al asunto, se hace mención que actualmente NO se encuentra en nuestra Base de Datos el registro del Sr. LEON BAUTISTA ROEL DAVID como trabajador de nuestra empresa.

En lo que refiere al Certificado de Trabajo que presenta el Sr. LEON BAUTISTA ROEL DAVID a la Institución que Ud. representa, cabe indicar que dicho documento no ha sido emitido por nuestra Empresa por lo indicado en el párrafo anterior.

Es cuanto informo para conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

  
ESVICSAC  
PERCY GALINDO CONTRERAS  
Jefe del Departamento de RR.HH

Que, en ese contexto, del Informe **N° 88-2021-RRHH-GAF-ESVICSAC de fecha 15 de octubre de 2021** emitido por la Empresa **ESVICSAC**, a través del Jefe del Departamento de Recursos Humanos, Sr. Percy Galindo Contreras, se puede colegir que el **Certificado de Trabajo** de fecha 22 de diciembre de 2014, otorgado a favor del Sr. **ROEL DAVID LEÓN BAUTISTA**, y por el cual le sirvió para laborar en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, **en el cargo de**







**Auxiliar en Vigilancia, acreditando cumplir con el requisito exigido en las bases de la convocatoria, resulta ser falso;**

Que, siendo así, se puede advertir que el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa **ESVICSAC**, representado por el Sr. Percy Galindo Contreras, señaló que "(...) *actualmente no se encuentra en su base de datos el registro del Sr. León Bautista Roel David, como trabajador de su empresa; y, que el **certificado de trabajo no ha sido emitido por su empresa (...)***"; por lo que se concluye **que el certificado de trabajo es FALSO**;

Que, en efecto, resulta importante señalar que, un documento falso es aquel que no fue expedido por su supuesto emisor o suscrito por su supuesto emisor, es decir, por aquella persona jurídica que aparece en el mismo documento como su autor, agente emisor o suscriptor; o aquel documento que, siendo válidamente expedido, haya sido adulterado en su contenido. En el presente caso, la **Empresa ESVICSAC, no expidió ni suscribió el citado certificado** como ha quedado acreditado;

Que, siendo así, es claro que el procesado no puede esquivar la responsabilidad que procede en su contra, por la inobservancia de los principios rectores de la actuación administrativa, tampoco puede aceptarse, como razón para diluir su responsabilidad escudarse en argumentos falaces, los cuales no le resultan aplicables;

Que, finalmente, analizado el expediente administrativo, se advierte que el servidor procesado, no ha adjuntado medios probatorios que permitan desvirtuar la falta imputada en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario en su contra;

Que, en ese sentido, se advierte que el servidor Sr. **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, quien se encuentra laborando bajo el influjo de documentación falsa **en el cargo de Auxiliar en Vigilancia**, el cual está corroborado con el **Contrato Administrativo de Servicios N° 00148**, (obrantes a fs. 83 al 85), **resulta ser una conducta reprochable disciplinariamente, ello en razón, de que a sabiendas de que el documento resultaba ser falso, tomó posesión del cargo de auxiliar de vigilancia, y asimismo; continuó laborando con el influjo de esta documentación falsa desde el 08 de mayo del 2020 hasta la actualidad** conforme al reporte de situación laboral emitido mediante Memorando N° 128-2021-AL-ORH-OGA/INEN, (obrante a fs. 89), **conducta que a todas luces, vulnera lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública;**

Que, por lo tanto, del análisis de la documentación aportada al procedimiento administrativo disciplinario, ha quedado acreditado la imputación en contra del servidor procesado, dado que se encuentra prestando servicios en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en el cargo de Auxiliar en Vigilancia, a través del certificado de Trabajo que carece de validez, ya que la misma no fue expedida por la **Empresa ESVICSAC**; incurriendo así en la falta disciplinaria tipificada en literal **q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber transgredido los numerales, 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – “Ley del Código de Ética de la Función Pública”;**

Que, en efecto, los numerales 2, 4, y 5 del Art. 6° de la norma antes citada, resultan ser principios de carácter ético, los cuales son considerados como falta, ello según lo dispuesto por el Art. 100° del Reglamento de Ley N° 30057; en ese sentido, resulta importante precisar que el **Principio de Probidad (numeral 2) nos indica que el servidor público en toda su prestación de servicios**





**actúa con honradez, valor moral que el servidor investigado, no ha tenido, tanto al momento de postular, así como también en la relación laboral que mantiene con esta Entidad, ello a razón de que pese a que tenía conocimiento de la documentación falsa que presentó en la Convocatoria CAS N°083-2020, continuó laborando desde el 08 de mayo del 2020 hasta la actualidad, demostrando con ello una deslealtad al servicio civil;** asimismo, con respecto al **Principio de Probidad (numeral 4)** este nos indica **que el servidor debe tener una aptitud técnica,** legal y **moral,** principio que tampoco ha tenido el servidor conforme a lo descrito anteriormente, y por ultimo; con respecto al **Principio de Veracidad (numeral 5), con este principio se puede decir que el ser humano busca la verdad de las cosas, quiere saber que son, como funcionan o para que pueden servir. Por lo tanto, tenemos una actitud natural que nos empuja a comprender la realidad, se podría decir que deseamos la verdad, no por una cuestión moral sino por estricta necesidad,** el servidor civil Sr. **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA,** ya vinculado laboralmente con esta Entidad, en todo momento vulneró la verdad, brindando información falsa sobre la experiencia laboral adquirida en la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. **ESVCSAC;**

Que, por lo tanto, se concluye que el servidor vulneró los principios éticos citados, y, en consecuencia, **su conducta se subsume en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil,** concordante con el artículo 100 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, **ello al haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública;**

Que, estando de acuerdo a lo analizado por el órgano Instructor del presente procedimiento y viendo de los actuados que el servidor procesado, no desvirtuó los cargos imputados, muy por el contrario, en el **Informe Oral** llevado a cabo vía zoom el 11 de febrero del 2022 ante mi despacho como Órgano Sancionador del presente PAD, el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA,** aceptó haber presentado documentación falsa al INEN; alega que cuanto presentó su documento la secretaria le dijo, acá no tiene ningún certificado de trabajo, tiene que traer un certificado que ha trabajado en seguridad; así pues, regresando de su trabajo por la avenida comas se bajó en la tienda Elektra y le preguntó a un Sr. de marrón, si tenía un certificado de trabajo, respondiéndole que sí, pero yo no te voy a dar mi certificado, dame tus datos y yo mañana te traigo, entonces yo le di mis datos y al siguiente día el me dio el certificado y eso yo lo he presentado, eso es la verdad, yo le pido que me disculpen y que me dean una oportunidad más para desempeñarme; **a la pregunta del Órgano Sancionador, ¿Usted al presentar el documento era consciente que estaba presentando un documento falsificado? Respuesta: si claro, desde el momento que el Sr. me dio ese papel, ya yo conscientemente sabía que era falso,** como yo soy el sustento de mi familia **yo me arriesgué y presenté el documento;** **¿Usted conoce a la persona que le facilitó ese documento? Respondió: No doctor;** **a la pregunta, ¿Necesita agregar o decir algo más? Respondió: yo quiero que la institución me disculpe, que no pensaba que presentar ese documento llegara a algo más, por necesidad de trabajo lo hice, me siento bien en la institución y quisiera tener esa oportunidad;** quedando evidenciado que la conducta del citado servidor es reprochable disciplinariamente al haber vulnerado lo normado en el **literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ello al haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública,** en mi calidad de órgano Sancionador corresponde sancionarlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;





Que, asimismo, es importante precisar que en materia disciplinaria no solo se exige la imputación material de la conducta, sino que es necesario, realizar el análisis del aspecto subjetivo de la conducta, conforme al principio de culpabilidad desarrollados en los fundamentos 67, 68 y 69 de la Resolución 002153-2019-SERVIR/TSC<sup>6</sup>; es decir, verificar que si el procesado presuntamente cometió la conducta a título de dolo o culpa;

Que, en efecto, el concepto de responsabilidad, el cual es el presupuesto para imponer una sanción disciplinaria, está fundamentado en diversas categorías o elementos, uno de los cuales es precisamente la culpabilidad, el cual es un derivado del concepto de dignidad humana, en virtud del cual el sujeto disciplinable pudo actuar libremente y con lo cual el Estado tiene legitimidad para imponer un correctivo disciplinario, al poderle reprochar el no cumplimiento de sus deberes funcionales;

Que, es por ello que el ejercicio de la potestad sancionadora, está vinculado al principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva;

Que, en ese sentido, se debe precisar que **la culpabilidad es el elemento subjetivo de la falta disciplinaria y ello significa que para que una acción u omisión como manifestación de la intencionalidad en la realización de un acto reprochable por parte de una persona, sea disciplinable, se requiere ser realizada con dolo o culpa** y, por lo tanto, la ausencia de uno de estos elementos le quita el carácter de sancionable a un hecho presuntamente irregular realizado por un(a) servidor(a) público(a);

Que, en materia disciplinaria, como derecho sancionador que es, exige la imputación subjetiva, que en punto de estructura de la falta disciplinaria implica la categoría de culpabilidad. La culpabilidad, para efectos del derecho disciplinario, exige que estén presentes en el comportamiento reprochado los siguientes elementos: 1. Atribuibilidad de la conducta (imputabilidad), en este punto es donde adquiere la regla disciplinaria su función de precepto de determinación; así, quien es determinable por la norma y la infringe es imputable y, en consecuencia, apto para ser culpable. 2. Exigibilidad del cumplimiento del deber (juicio de reproche). 3. Conocimiento de la situación típica, es decir, el conocimiento de los elementos estructurales de la conducta que se realiza. 4. Voluntad, para realizar u omitir el deber o la prohibición y 5. Conciencia de la ilicitud; es decir, se requiere el conocimiento de la prohibición o deber, en otras palabras, tener conciencia de que el comportamiento es contrario a derecho;

<sup>6</sup> Resolución 002153-2019-SERVIR/TSC, de fecha 20 de setiembre del 2019.

**FUNDAMENTOS:**

67. Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se **“garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido”**.

68. Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. **De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta.**

69. **Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo.** La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad).





Qué, en el presente caso, este despacho considera que el servidor infractor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA** ha actuado de forma dolosa; tenía pleno conocimiento que los documentos presentados y que le permitió mantener un vínculo contractual con el INEN, son falsos; ahora bien, en cuanto a la ejecución de la conducta realizada, se advierten los elementos que indican un actuar consciente hacia la realización del comportamiento irregular;

Que, el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, no presentaba, para el momento de la comisión del hecho, circunstancia alguna que le restara aptitud, por el contrario, gozaba de plena autodeterminación, es decir, que era imputable, de tal manera que se satisface el primero de los criterios expuestos;

Que, en efecto, el elemento subjetivo de la conducta del servidor infractor, se sitúa en la categoría del dolo, pues intervinieron elementos esenciales del dolo, como son el **conocimiento y la voluntad**, dado que presentó documentos falsos para cumplir con los requisitos del Proceso de **Convocatoria CAS N° 083-2020**, pues conocía y sabía que a la fecha de posesión del cargo y luego continuar laborando desde el 08 de mayo del 2020 hasta la actualidad, no contaba con Certificado de Trabajo que legitime la experiencia laboral exigida en la convocatoria; sin embargo, de manera premeditada encaminó sus actos para conseguir su objetivo acreditando un requisito que en realidad no tenía, **conduciendo su actuar con la intención de engañar a la Administración Pública**, toda vez que a sabiendas de que no cumplía con el requisito de tener la experiencia laboral, **decidió presentar documento falso** y aportarlo para efectos de posesionarse en el cargo de Auxiliar en Vigilancia, manteniéndose en el cargo con documentación falsa desde el 08 de mayo del 2020 hasta la actualidad. Es decir, la conducta del infractor estuvo acompañado del dolo, pues **tuvo la voluntad (elemento volitivo) y el conocimiento (elemento cognitivo)** de vulnerar las normas por las que fue materia de imputación de cargos;

Que, en consecuencia, el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA** debe responder disciplinariamente por estar demostrado en el proceso su incursión en la falta **tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ello al haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**, en cuanto a lo probado como una conducta típica, ilícita sustancialmente y cometida a título de dolo;

Que, en ese orden de ideas, el empleo público, como fundamento básico de la estructura de la función pública, es entendido como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, con el propósito de dar cumplimiento a los fines del estado;

Que, ahora bien, con respecto a la imposición de la sanción, en el plano estrictamente legal, el art. 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, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”*;

Que, en esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87° precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, y se determina evaluando las siguientes condiciones: *a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente*





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 cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente; 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 o faltas; g) La reincidencia en la comisión de la falta; h) La continuidad en la comisión de la falta; i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso”;

Que, en el plano Constitucional se debe recordar que los **principios de proporcionalidad y razonabilidad** se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú<sup>7</sup>, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que el “*principio de razonabilidad*” parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus **tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación**. De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la *gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante*;

Que, en tal contexto, de los enunciados antes citados, resulta necesario que para imponer la sanción al infractor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA, con el cargo de Auxiliar de Vigilancia en el INEN**, se debe considerar los criterios aplicables para la determinación de la sanción contemplados en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala los criterios para la determinación de la sanción, por cuanto la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, y que la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción por lo que, se ha desarrollado el análisis siguiente:

- ❖ **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** –En torno a dicho criterio, debe tenerse en cuenta que la conducta del servidor ha afectado sustancialmente el **deber funcional como bien jurídico del empleo público**, pues la conducta infractora del procesado, esto es, la presentación de certificado falso condición de la cual él tenía pleno conocimiento, no puede subsanarse bajo ninguna condición, ni siquiera con el reconocimiento de la misma infracción, por configurarse la **transgresión del adecuado funcionamiento de la Administración Pública**, lo que involucra la actuación proba del citado servidor, así como el principio de veracidad que debe primar en todo servidor público; cabe precisar, que bajo el influjo de documentación falsa se mantuvo en el INEN un (01) año 9 meses aproximadamente.
- ❖ **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** – En el presente caso, el infractor ocultó la comisión de la falta desde el 08 de mayo del 2020 hasta la actualidad, con el objetivo de ganar una plaza y mantener un vínculo laboral con el INEN; recién con el control posterior realizado por la Secretaría Técnica del PAD; y, con la documentación alcanzado por la Empresa **ESVICSAC**, se conoció que el certificado de trabajo presentado al INEN, y que forma parte de su legajo es **falso**.

<sup>7</sup> Artículo 200°.- Son garantías constitucionales: (...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.





- ❖ **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** - No se advierte dicha situación en el presente caso
- ❖ **Las circunstancias en que se comete la infracción.** – Antes de cometida la falta, el servidor David Roel León Bautista, acude a una tercera persona en busca de un certificado de trabajo, al cual lo consiguió conforme lo manifiesta en su informe oral, a sabiendas que el certificado de trabajo es falso lo presentó a la convocatoria CAS 083-2020, con la única finalidad de ganar la plaza CAS para luego iniciar su vínculo laboral con el INEN; lo que demuestra a todas luces que su conducta es ilícito; cabe precisar, que el citado servidor en su informe oral reconoció que se encuentra laborando en el INEN bajo el influjo de documentación falsa, y que él es consciente que la documentación que le proporcionó el señor era falsificado; por ende, su conducta resulta ser dolosa, es decir, tuvo la intención de realizar un acto que reviste de ilicitud sustancial; lo que le permitió mantenerse en el INEN hasta la actualidad.
- ❖ **La concurrencia de varias faltas.** - No se advierte dicha situación en el presente caso.
- ❖ **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:** No se aprecia hechos en este aspecto.
- ❖ **La reincidencia en la comisión de la falta:** No se aprecian hechos en este sentido, según el Memorando N° 128-2021-AL-ORH-OGA/INEN, emitido por el Área de Registro y Legajos de la Oficina de Recursos Humanos.
- ❖ **La continuidad en la comisión de la falta:** Al respecto, el citado servidor se ha mantenido trabajando en el INEN, desde el 08 de mayo de 2020 hasta la actualidad, bajo el influjo de documentación falsa.
- ❖ **El beneficio ilícitamente obtenido:** En el presente caso, con la presentación de la documentación falsa, ganó ilícitamente el Concurso CAS N° 083-2020, el cual inició su relación laboral con el INEN, a través del contrato Administrativo de Servicios N° 00148, (obrantes a fs. 83 al 85), lo que le permitió laborar en el INEN ilícitamente desde el 08 de mayo del 2020 hasta la actualidad, con el cargo de Auxiliar en Vigilancia en el INEN.

Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, "*(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)*", en ese sentido, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente;

Que, por lo expuesto, atendiendo a la magnitud de la falta incurrida por el servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, en su condición de **Auxiliar en Vigilancia del INEN**; y, teniendo en consideración los principios de razonabilidad y proporcionalidad en sentido estricto y de acuerdo al análisis de los grados de determinación de la sanción señalado en el art. 87°; así como el Informe Oral, donde el servidor admitió haber presentado documentación falsa al INEN; alegó que cuanto presentó su documento la secretaria le dijo que tiene que traer un certificado que haya trabajado en seguridad; así pues, regresando de su trabajo por la avenida Comas se bajó en la tienda Elektra y le preguntó a un Sr. de marrón, si tenía un certificado de trabajo, respondiéndole que sí, pero yo no te voy a dar mi certificado, dame tus datos y yo mañana te traigo, entonces yo le di mis datos y al siguiente día el me dio el certificado y eso yo lo he presentado, eso es la verdad, yo le pido que me disculpen y que me dean una oportunidad más para desempeñarme; a la pregunta del Órgano Sancionador, ¿Usted al presentar el





documento era consciente que estaba presentando un documento falsificado? Respuesta: si claro, desde el momento que el Sr. me dio ese papel, ya yo conscientemente sabía que era falso, como yo soy el sustento de mi familia yo me arriesgué y presenté el documento; a la pregunta, ¿Usted conoce a la persona que le facilitó ese documento? Respondió: No doctor; a la pregunta, ¿Necesita agregar o decir algo más? Respondió: yo quiero que la institución me disculpe, que no pensaba que presentar ese documento llegara a algo más, por necesidad de trabajo lo hice, me siento bien en la institución y quisiera tener esa oportunidad; por lo que, este despacho IMPONE al servidor infractor, LA SANCION DE DESTITUCIÓN, la misma que se encuentra regulada en el literal c) del artículo 88 de la Ley N° 30057<sup>8</sup>, Ley del Servicio Civil, y en el artículo 102 de su Reglamento General;

Que, resulta menester precisar, que el artículo 116 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación, y que la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa;

Que, actuando el suscrito en calidad de Órgano Sancionador del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido al procesado, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento 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;

Con la visación de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER LA SANCION ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN**, al servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, en su condición de **Auxiliar en Vigilancia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas**, identificado con DNI N° 04073258, bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la **infracción tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, concordante con el artículo 100 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, imputándole la infracción de los principios de probidad, idoneidad y veracidad contenidos en los numeral 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, (**PRINCIPIO DE TIPICIDAD DE LA FALTA**); de conformidad con los hechos descritos y analizados en la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO: DISPONER**, se notifique al servidor **DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA**, la presente Resolución, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los Artículos 18°, 19°, 20°, 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

<sup>8</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil  
Artículo 88. Sanciones aplicables  
"Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:  
(...)  
c) Destitución"





**ARTICULO TERCERO: DISPONER**, que de conformidad con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, **el servidor infractor DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA, tiene su derecho fundamental a la contradicción mediante los Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, dentro DE LOS 15 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES DE SU NOTIFICACIÓN**, conforme a lo dispuesto en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto (GERENCIA GENERAL). La Reconsideración (Artículo 118° del Reglamento) lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente Acto (ÓRGANO SANCIONADOR – GERENCIA GENERAL). La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL (Artículo 119° del Reglamento), respectivamente.

**ARTICULO CUARTO: DISPONER** que la eficacia de la sanción de Destitución, impuesta al servidor DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA, sea ejecutada a partir del día siguiente de su notificación.

**ARTICULO QUINTO: INSERTAR**, una copia de la presente Resolución como constancia en el Legajo del servidor DAVID ROEL LEÓN BAUTISTA, en el rubro deméritos.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

*Firmado digitalmente*  
**EDGAR MARLON ARDILES CHACÓN**  
Gerente General  
ORGANO SANCIONADOR

