



Resolución de Secretaría General

N° 232-2018-SG/MC

Lima, 29 NOV. 2018

VISTOS; la Resolución Directoral N° 266-2018-OGRH-SG/MC de la Oficina General de Recursos Humanos; el Informe N° 900185-2018-OGRH/SO/MC de la Oficina General de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, los capítulos I y II del Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, regulan el régimen disciplinarios y procedimiento sancionador respectivamente, y el artículo 92 señala a las autoridades del procedimiento disciplinario, indicando que las mismas cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico;

Que, el literal 6.3 del numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "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, cuya versión ha sido actualizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, establece que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, la citada Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC propone las estructuras que deben contener los informes y actos que se emitan en el procedimiento administrativo disciplinario, en el presente caso se observa que el anexo F señala la estructura del acto de sanción disciplinaria, de la siguiente manera:

I. Respecto a los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento

Que, con Oficio N° 900292-2018/OGRH/SO/MC de fecha 3 de julio de 2018, la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura solicitó a la Institución Educativa "San Luis Gonzaga" de Ica, información referente a la autenticidad del Certificado de Estudios presentado por el señor Otto Juan Ormeño Aparcana, servidor de la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica, como parte de un procedimiento de fiscalización posterior que viene realizando;

Que, mediante Oficio N° 621-2018-GORE-DREI-IE."SLG"/D recibido el 16 de julio de 2018, el Director de la Institución Educativa "San Luis Gonzaga" de Ica informó a la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura que el Certificado de Estudios perteneciente al servidor Otto Juan Ormeño Aparcana no se puede declarar auténtico, en mérito a los Informes N° 118-2018-I.E."SLG"/SDAD-D.A.C. de fecha 5 de julio de 2018, y N° 012-2018-GORE-DREI-IE."SLG"/S.G. de fecha 6 de julio de 2018, emitidos



por el Responsable (e) del Departamento de Certificados y el Secretario General (e) de la precitada Institución Educativa, respectivamente;

Que, con Memorando Múltiple N° 900046-2018-OGRH/SG/MC de fecha 17 de julio de 2018, la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y a la Procuraduría Pública, el expediente bajo comentario a fin que proceda a evaluar y adoptar las acciones legales y administrativas que correspondan;

II. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas

Que, mediante Resolución Directoral N° 266-2018-OGRH-SG/MC, notificada el 31 de agosto de 2018, la Directora General de la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de órgano instructor, comunica al señor Otto Juan Ormeño Aparcana servidor de la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, por haber presentado en el Concurso Público N° 082-2018-MC convocado por el Ministerio de Cultura, un certificado de estudios expedido por el Colegio Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, presuntamente falso, documento que lo llevó a acceder al puesto de Chofer en la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica, el cual mantiene hasta la actualidad;

Que, de conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, que formaliza la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, a partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la misma son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, en atención a ello, la conducta que habría infringido el servidor Otto Juan Ormeño Aparcana, es la prevista en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el cual establece que: *"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"*. De igual forma, dicha conducta alcanza a lo previsto en el artículo 5 del Código de Ética de la Función Pública del Ministerio de Cultura, aprobado por Resolución Ministerial N° 240-2013-MC, que establece que el empleado público del Ministerio de Cultura actúa de acuerdo a los siguientes principios: *"(...) Probidad. Actúa con rectitud, honradez y honestidad,*





Resolución de Secretaría General

N° 232-2018-SG/MC

procurando satisfacer el interés general, desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona”;

Que, por su parte, el señor Otto Juan Ormeño Aparcana, mediante escrito s/n recibido el 7 de setiembre de 2018, remite sus descargos ante el órgano instructor, argumentando lo siguiente:

(...)

Si bien es cierto no puedo negar el haber incurrido en una falta sancionable por el hecho de haber adjuntado un Certificado de Estudios que contenía información contraria a la verdad con el fin de cumplir uno de los requisitos exigidos por el Ministerio de Cultura y obtener así un resultado favorable dentro de la convocatoria, mi persona quiere a través de este descargo, no solamente expresar mi arrepentimiento por dicho acto, sino también hacer entender a su digna autoridad que las acciones que realicé no tuvieron un propósito de carácter delictivo ni de causar un perjuicio a la institución, sino más bien atendían a procurar hacia mi persona y mi familia una mejora económica en el sentido de poder contar con una mejor remuneración a través del nuevo Contrato CAS, toda vez que el recurrente es padre de 5 hijos, 3 varones y 2 mujeres, entre los cuales uno de ellos aun esta en edad escolar y los demás vienen cursando algunos estudios superiores con el fin de ser personas exitosas en el futuro, lo cual es el deseo de todo padre preocupado.

(...)

En ese sentido pido a Ud. se sirva tener presente que en mi condición de trabajador como chofer para la Sede Desconcentrada de Ica ya durante 11 años, yo jamás he tenido ninguna clase de sanciones administrativas o malos antecedentes como el que se viene evaluando en el actual proceso, muy por el contrario siempre he sido un trabajador diligente, he trasladado a muchos funcionarios y diverso personal de la institución a diversos lugares no solo en Ica, sino también a otras provincias del Perú, desempeñándome siempre en forma responsable, laborando en muchas ocasiones hasta catorce horas al día, sin exigir horas extras o remuneraciones adicionales pues cuidaba mucho mi trabajo y siempre tenía la esperanza de una mejora económica. Pero como todo ser humano, siempre en algún momento de la vida nos equivocamos y cometemos errores.

(...)

En razón de ello, invoco a Ud. que en sus decisiones se me permita seguir laborando como chofer para la institución, vale decir que no se ejecute ninguna Destitución hacia mi persona pues me afectaría mucho económicamente. Yo estoy presto a acatar cualquier otra sanción disciplinaria de amonestación verbal o escrita o incluso de ser el caso una suspensión temporal conforme lo dispone el Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, porque como repito estoy arrepentido del acto realizado y espero una reconsideración de su parte.

(....)”

Que, a través del Informe N° 900185-2018-OGRH/Sg/MC de fecha 1 octubre de 2018, la Directora General de la Oficina General de Recursos Humanos, en su condición de órgano instructor, señala como pruebas que sustentan los hechos, los siguientes:

- i) La copia del documento que contiene el Proceso CAS N° 082-2018-MC “Convocatoria para la contratación administrativa de servicios de un Chofer para la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica”, publicado el 03 de mayo de 2018 en el portal web del Ministerio de Cultura;
- ii) La Ficha de Postulación del Proceso CAS N° 082-2018-MC, en la cual el señor Otto Juan Ormeño Aparcana consignó como formación académica haber cursado secundaria completa;



- iii) El Acta de Evaluación Curricular del Proceso CAS N° 082-2018-MC de fecha 15 de mayo de 2018, en la cual se indica que el curriculum presentado por el postulante Otto Juan Ormeño Aparcana cumple con lo solicitado en el perfil del puesto;
- iv) El Acta de Evaluación Final de fecha 18 de mayo de 2018, que declara ganador al señor Otto Juan Ormeño Aparcana;
- v) La copia del Contrato Administrativo de Servicios N° 0092-2018-MC de fecha 28 de mayo de 2018, suscrito entre el señor Otto Juan Ormeño Aparcana con el Ministerio de Cultura;
- vi) El Oficio N° 900292-2018-OGRH/SG/MC de fecha 3 de julio de 2018, mediante el cual la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura, en virtud al Decreto Supremo N° 096-2007-PCM, que regula la fiscalización posterior aleatoria, solicita a la Institución Educativa "San Luis Gonzaga" de Ica, información acerca del certificado de estudios presentado por el señor Otto Juan Ormeño Aparcana en el proceso CAS N° 082-2018-MC;
- vii) El Oficio N° 621-2018-GORE-DREI-IE."SLG"/D recibido el 16 de julio de 2018, mediante el cual, el Director de la Institución Educativa "San Luis Gonzaga" de Ica informó que el Certificado de Estudios del servidor Otto Juan Ormeño Aparcana no se puede declarar auténtico;
- viii) El Memorando N° 901270-2018-OGRH-SG/MC recibido el 2 de agosto de 2018, con el cual la Oficina General de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el Informe N° 00005-2018-MCCP/OGRH/SG/MC de la Especialista del Área de Selección de Personal, indicando que el señor Otto Juan Ormeño Aparcana presentó el certificado de estudios en la etapa de convocatoria del Proceso CAS N° 082-2018-MC;

Que, de lo expuesto, concluye el órgano instructor que el señor Otto Juan Ormeño Aparcana es responsable por haber presentado un certificado de estudios secundarios falso en un concurso público CAS, para obtener el puesto de Chofer en la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica, más aún si de los actuados no ha desvirtuado los hechos, muy por el contrario ha confirmado su responsabilidad;

Que, estando a lo prescrito en el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; este órgano sancionador atendió la solicitud de informe oral del servidor Otto Juan Ormeño Aparcana, quien argumentó, entre otros, que acepta los hechos que se le imputan; que presentó el documento falso sin tener conocimiento de las consecuencias; que lo hizo por razones económicas ya que tiene una familia con muchas necesidades; que a la fecha ya se encuentra cursando estudios secundarios; que solicita que le impongan una sanción menos gravosa; y, que lo dejen seguir laborando en la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica. Por su parte, el abogado





Resolución de Secretaría General

N° 232-2018-SG/MC

defensor del citado servidor ha reconocido los hechos imputados a su patrocinado, solicitando que se le imponga una sanción menor a la recomendada por el órgano instructor, en atención a que el señor viene trabajando once (11) años en la institución y nunca ha tenido ningún demérito o falta;

Que, en ese marco, tomando en cuenta los descargos presentados ante el órgano instructor, el informe oral realizado por el procesado ante éste órgano sancionador, así como la documentación que obra en el presente procedimiento administrativo disciplinario, se ha logrado evidenciar lo siguiente:

- ✓ Que, el procesado acepta haber presentado un certificado de estudios falso en el Proceso CAS N° 082-2018-MC;
- ✓ Que, el procesado asume que fue su propia persona a quien se le ocurrió presentar el documento falso porque con ello podía obtener un contrato CAS y que realizó dicha infracción por necesidad económica, toda vez que necesitaba tener un ingreso mayor que le permita solventar sus gastos;
- ✓ Que, el procesado señaló ser una persona con años de experiencia en el sector público y conocer sus deberes; motivo por el que no puede considerarse el desconocimiento de la gravedad de la falta cometida.

Que, en el presente caso, se observa que el procesado admite haber presentado un certificado de estudios secundarios falso en el Concurso Público N° 082-2018-MC, con la finalidad de obtener el puesto de chofer de la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica, por lo que éste órgano sancionador concluye que el señor Otto Juan Ormeño Aparcana no ha podido desvirtuar la comisión de los cargos en su contra, habiendo inclusive admitido el hecho de haber presentado un documento falso dentro de un concurso público;

Que, dicha situación permite colegir que el servidor Otto Juan Ormeño Aparcana, con dicha conducta, no solo ha realizado la presentación de documento falso en un concurso público, sino que hasta la fecha viene laborando en la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica, percibiendo una remuneración, producto de un contrato laboral obtenido en forma incorrecta y deshonesta en agravio de la institución, lo cual denota la inobservancia del Principio de Probidad de la Función Pública, previsto en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, así como en el artículo 5 del Código de Ética de la Función Pública del Ministerio de Cultura, comportamiento que hace insostenible la relación laboral con un servidor;

III. La sanción impuesta

Que, para la determinación de la sanción que sería pasible el presunto infractor por la falta anteriormente descrita, el artículo 87 de la Ley N° 30057 establece las condiciones que deben ser meritadas para la toma de decisión de la sanción aplicable en torno a la falta cometida; resaltando que la circunstancia en que se cometió la



infracción fue con la presentación de un certificado de estudios no concordante con la realidad, al momento de ingresar a laborar a la institución; mientras que la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado se materializó con la vulneración al principio de probidad establecido en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en tanto que con su actuar demostró falta de rectitud, honradez y honestidad, principios que toda entidad requiere de cada persona. Por otro lado, se advierte el beneficio ilícitamente obtenido, en tanto ha quedado demostrado que la conducta del servidor conllevó a que sea declarado ganador del proceso CAS N° 082-2018-MC, y que en consecuencia su ingreso económico fuera mayor al que venía recibiendo conforme se desprende de la comparación efectuada del Contrato Administrativo de Servicios N° 0092-2018-MC, con los Contratos Administrativos de Servicios N° 0734-2008-INC, N° 0330-2010-INC, N° 0530-2010-MC y N° 0076-2013-MC, suscritos previamente;

Que, asimismo, de acuerdo al artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la fase instructora culmina con la emisión y notificación del informe en el que órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta de corresponder; lo cual se cumple con el Informe N° 900185-2018-OGRH/SG/MC;

Que, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la falta cometida por el procesado, los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa atribuible, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, se ha determinado que el hecho infractor conlleva a colegir la responsabilidad administrativa del señor Otto Juan Ormeño Aparcana, que constituye falta pasible de la sanción de destitución, señalada en el literal c) del artículo 88 de la Ley N° 30057;

Que, de conformidad con el artículo 90 de la Ley N° 30057, la destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta; se oficializa por resolución del titular de la entidad pública; y cuya apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil;

Que, de acuerdo con el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del citado Reglamento General, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; siendo que de acuerdo con el artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N°





Resolución de Secretaría General

N° 232-2018-SG/MC

005-2013-MC, el Secretario General es la máxima autoridad administrativa del Ministerio;

IV. Los recursos administrativos que pueden interponerse, el plazo para impugnar, la autoridad ante la cual se presenta el recurso administrativo y la encargada de resolverlo

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 95 de la Ley N° 30057, el término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. Contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción, siendo resuelto en el presente caso el recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo establecido en el numeral 18.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

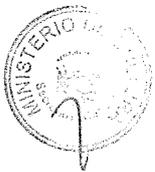
Que, de otro lado el numeral 95.2 de la citada norma, señala que la interposición de cualquiera de los recursos administrativos, no suspende la ejecución de la sanción disciplinaria que se quiere impugnar, salvo que una norma legal establezca lo contrario, conforme a lo establecido en el numeral 224.1 del artículo 224 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, conforme a lo expuesto y considerando que el señor Otto Juan Ormeño Aparcana sigue ejerciendo actualmente el servicio de chofer en la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica conforme al Contrato Administrativo de Servicios N° 0092-2018-MC, corresponde efectivizar la ejecución de la sanción;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29565, que crea el Ministerio de Cultura; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC;

SE RESUELVE:

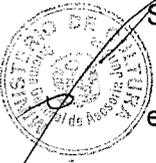
Artículo 1.- Imponer la sanción de **DESTITUCIÓN** al señor **OTTO JUAN ORMEÑO APARCANA**, servidor bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, quien presta servicios como chofer en la Dirección Desconcentrada de Cultura de Ica, por la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.



Artículo 2.- Disponer se notifique al servidor sancionado, quien podrá interponer los recursos impugnatorios de ley, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución, conforme lo estipula el artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 3.- Disponer la ejecución de la presente resolución, conforme lo estipula el artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Regístrese y comuníquese.



Jorge Antonio Apoloni Quispe
Secretario General