



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 010 -2020-SANIPES-OS/PAD

EXPEDIENTE N° : 010-2018-SANIPES/ST  
SERVIDOR : ENZO ENRIQUE REYES BALDEON

Lima, 31 ENE. 2020

### VISTOS:

La Carta N° 006-2019-SANIPES/OA-URH del 04 de febrero de 2019, que da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD); el escrito de descargos presentado por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón el 11 de febrero de 2019; el Informe Final N° 423-2019-SANIPES/OA-URH-OI/PAD del 05 de noviembre de 2019; y,

### CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley), se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, el Título V de la Ley, en concordancia con lo establecido en el Título VI del Libro I del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento), regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Servicio Civil;

Que, el inciso 6.3 del numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada y actualizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva de la Ley SERVIR), 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 y el Reglamento de la Ley SERVIR;

Que, en el marco de los establecido en las precitadas normas, corresponde emitir el pronunciamiento respecto al procedimiento administrativo disciplinario iniciado a **Enzo Enrique Reyes Baldeón**, en su condición de ex Administrador de Base de Datos de la Unidad de Tecnología de la Información (UTI) de la Oficina de Administración de SANIPES;

#### I. Identificación del servidor, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta

Que, el presente PAD se inició contra el señor **ENZO ENRIQUE REYES BALDEÓN**, identificado con DNI N° 41984480 (en adelante, servidor) contratado bajo el Contrato Administrativo de Servicios N° 079-2017-SANIPES, desde el 04 de diciembre de 2017, fecha reconocida como de inicio del vínculo laboral, con lo cual se determina su condición de servidor público, en el puesto de Administrador de Base de Datos de la Unidad de la Tecnología de la Información de la Oficina de Administración de SANIPES, prorrogándose su vigencia mediante





adendas hasta el 10 de diciembre de 2018, fecha que se emitió la Resolución de la Oficina de Administración N° 117-2018-SANIPES/OA, con la que concluyó la relación laboral con la Entidad;

## **II. Antecedentes que dieron lugar para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario**

Que, con Oficio N° 062-2018-SANIPES/OA-URH, del 01 de febrero de 2018, la Unidad de Recursos Humanos, en el ejercicio de las acciones de fiscalización posterior sobre la documentación que conforma el expediente presentado por el señor **ENZO ENRIQUE REYES BALDEON** al concurso CAS N° 061-2017-CAS-SANIPES, en el que fue declarado ganador, solicita a la empresa Acciona Forwarding Peru S.A. información sobre los antecedentes laborales de dicho servidor, entre ella, la referida a la veracidad del documento certificado de trabajo emitido el 30 de marzo de 2012;

Que, en respuesta a la solicitud efectuada, mediante Carta s/n, con fecha de recepción el 07 de febrero de 2018, la empresa Acciona Forwarding Perú S.A. informa que el señor Reyes Baldeon no figura como trabajador de su empresa y no se encontró registros del mismo en sus archivos;

Que, mediante Memorando N° 33-2018-SANIPES/OA-URH del 12 de febrero de 2018, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos remite el reporte de la presunta falta disciplinaria a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin que inicie las investigaciones preliminares pertinentes;

Que, con Memorando N° 017-2018-SANIPES/ST, del 20 de abril de 2018, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario solicita a la Unidad de Recursos Humano remita el legajo personal del servidor, con la finalidad de establecer fehacientemente el vínculo laboral establecido entre el servidor y la Entidad;

Que, a través del Memorando N° 89-2018-SANIPES/OA-URH del 20 de abril de 2018, la Unidad de Recursos Humanos remite el legajo personal del servidos, en versión copia, siendo, que de la documentación remitida se advierte que el servidor suscribió el Contrato Administrativo de Servicio N° 079-2017-sanipes, bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicio CAS como Administrador de Base de Datos de la Unidad de Tecnología de la Información, y que, como parte de la documentación presentada por el servidor para la suscripción del mismo, obra la copia fedateada del documento "Certifica", el que consiste en un Certificado de Trabajo otorgado por la empresa Acciona Forwarding Perú S.A. de fecha 30 de marzo de 2012;

Que, mediante Carta N° 002-2018-SANIPES/ST del 23 de mayo de 2018, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita a la Jefatura de Recursos Humanos de la empresa Acciona Forwarding Perú S.A. información referida a los antecedentes laborales, indicando la autenticidad de documentación;

Que, en respuesta al referido requerimiento, mediante Carta s/n, con fecha de recepción 06 de junio de 2018, la empresa Acciona Forwarding Perú S.A señala que no autentica ni valida el certificado de trabajo de fecha 30 de marzo de 2012<sup>1</sup>, ya que no consta en sus archivos, que el mismo haya sido emitido por su empresa, además, indica, respecto al Certificado de Trabajo



<sup>1</sup> A folios 53



de fecha 22 de mayo de 2018<sup>2</sup>, que no puede autenticar dicho documento porque no ha sido emitido por su empresa, finalmente, precisa que el señor Enzo Enrique Reyes Baldeon no mantuvo relación laboral con su empresa, y que es probable que éste haya acudido a sus instalaciones en el marco de los servicios contratados de la empresa Luis F. Battifora Agente de Aduana S.A;

Que, con fecha 07 de junio de 2018, se recibió la manifestación de la señora María Elena Reyes Palacios, con DNI N° 08732047, en calidad de ex Directora Gerente de la empresa Acciona Forwarding Perú S.A, quien es la persona que suscribe el Certificado bajo análisis, la misma que declaró principalmente que suscribió el Certificado de trabajo en condición de ex Directora Gerente de la referida empresa, ordenando su entrega al servidor;

Que, mediante escrito s/n de fecha 07 de setiembre de 2018, el servidor presenta descargos contra los hechos imputados en el proceso de Nulidad de Oficio del Acta que declara ganador del proceso CAS N° 061-2017-SANIPES al servidor y del Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 79-2017-SANIPES, y las adendas suscritas posteriormente, negando la existencia de cualquier falsedad en su actuación como postulante del Proceso CAS señalado, así como de cualquier documento presentado durante su postulación; en el referido escrito, acredita documentariamente que fue trabajador de la empresa Luis F. Battifora Agente de Aduana S.A., y no de la empresa Acciona Forwarding S.A., habiendo sido destacado a tiempo completo para trabajar en las instalaciones de esta última;

Que, con Resolución de la Oficina de Administración N° 117-2018-SANIPES/OA del 05 de diciembre de 2018, se revuelve declarar la Nulidad de Oficio del Acta que declara ganador del proceso CAS N° 061-2017-SANIPES al servidor y del Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 79-2017-SANIPES;

Que, mediante Informe de precalificación N° 005-2019-SANIPES/ST, del 28 de enero de 2019, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomienda a la Unidad de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el señor **ENZO ENRIQUE REYES BALDEON**, con una posible sanción de destitución, por presuntamente haber vulnerado el literal ñ) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo regulado en el literal d) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Carta N° 006-2019-SANIPES/OA-URH del 04 de febrero de 2019<sup>3</sup>, debidamente notificada el 05 de febrero de 2019, la Unidad de Recursos Humanos del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, comunica al servidor Enzo Enrique Reyes Baldeon el inicio del PAD seguido en su contra, en su condición de ex Administrador de Base de Datos de la Unidad de la Tecnología de la Información (UTI) de la Oficina de Administración de SANIPES, durante el periodo comprendido del 04 de diciembre de 2017 al 10 de diciembre de 2018;

<sup>2</sup> A folios 52

<sup>3</sup> A folios 285 del expediente, notificada el 05 de febrero de 2019 al servidor en su domicilio real sito en Condominio Alameda Colonial Edificio 23, Dpto. 501, Provincia Constitucional y Región del Callao.





Que, con escrito de descargo presentado ante SANIPES el 11 de febrero de 2019<sup>4</sup>, el abogado Jorge Constantino Mansilla Navarrete, con Registro del Colegio de Abogados de Lima N° 11827, ejerce la defensa cautiva del servidor y suscribe el referido documento a título personal en nombre del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, servidor que no firmó el referido documento, ni otorgó poder o autorizó al referido letrado en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, en ese sentido se formula descargos contra la falta imputada al servidor, solicitando se archive los actuados por no haber comisión de falta administrativa disciplinaria alguna;

Que, mediante el Informe Final N° 423-2019-SANIPES/OA-URH-OI/PAD<sup>5</sup> del 05 de noviembre de 2019, debidamente notificado el 07 de noviembre de 2019, se le imputó al servidor **ENZO ENRIQUE REYES BALDEÓN** el pronunciamiento del órgano instructor, y se le comunicó que concluida la fase instructiva, el Informe emitido da lugar al ejercicio del derecho a la defensa a través de un informe oral, dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el Informe final, siendo que en el plazo señalado el servidor no presentó solicitud alguna referida al informe oral;

### III. Descripción de los hechos identificados como producto de la investigación

Que, con la notificación de la Carta N° 006-2018-SANIPES/OA/URH del 05 de febrero de 2019 al servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, se le imputó haber presentado un Certificado de Trabajo el 30 de marzo de 2012, emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. al Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, documentando su Currículo Vitae para suscribir el Contrato N° 079-2017-SANIPES, bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicio (CAS), las adendas posteriores de renovación del contrato CAS, laborar y recibir una compensación económica, entre otros beneficios laborales; a pesar de tener conocimiento que la información proporcionada en el referido "Certificado de Trabajo" contenía información inexacta y/o falsa, con lo cual acreditó cumplir el requisito mínimo exigido, dos (2) años de experiencia laboral en el puesto al que postuló. Entendiéndose por información inexacta, cuando la información que indica el documento no concuerda con la realidad, constituyendo una forma de falseamiento o falsedad;

Que, en ese sentido, la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. al ser requerida para que informe sobre la veracidad del certificado y sobre su contenido, manifestó lo siguiente: "(...) no encontramos registro del Sr. Reyes Baldeon en los archivos que mantenemos, no figura en nuestra base de datos como trabajador de Acciona Forwarding Perú S. A.", siendo que dicha manifestación constituye un medio probatorio de valoración eficaz. Ubicándonos ante una situación irregular que configura una falta administrativa disciplinaria, la misma que implica determinar una sanción;

### IV. Sobre la falta imputada

Que, el hecho imputado al servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, es haber presentado un certificado de trabajo al SANIPES, emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. para suscribir el Contrato Administrativo de Servicios N° 079-2017-SANIPES, bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); siendo que, al realizarse la fiscalización posterior este resultó contener información inexacta y/o falsa, que permitió que el servidor acredite y cumpla el requisito mínimo exigido de dos (2) años de experiencia laboral; configurándose la falta administrativa disciplinaria, la misma que hoy es materia de sanción.



<sup>4</sup> A folios 294 al 290 del expediente, ingresada con registro N° 3642.

<sup>5</sup> A folios 333 a 345



## V. Normas jurídicas vulneradas

Que, de acuerdo con el **principio de legalidad**, regulado en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-PCM (en adelante, TUO de la LPAG), la falta imputada al servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón ex Administrador de Base de Datos de la Unidad de Tecnología de la Información (UTI) de la Oficina de Administración del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, se encuentra tipificado como falta de carácter disciplinario en el literal ñ) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice:

**"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:*

*"(...)*

**ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil".**

*(...)"*

El agravio ocasionado es contra el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, quien se valió de un documento que contenía información inexacta y/o falsa, para acceder a su contratación como Administrador de Base de Datos de la Unidad de Tecnología de la Información (UTI) de SANIPES.

La conducta del servidor tiene concordancia también con el incumplimiento del Principio de "Mérito" regulado en el literal d) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que refiere:

**"Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil**

*Son principios de la Ley del Servicio Civil:*

*(...)*

**d.- Mérito.** - *El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles";*

*(...)*

Que, asimismo, dicho acto faltoso en el cual incurrió el servidor está descrito en el artículo 11 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de SANIPES, aprobado por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 061-2016-SANIPES-DE, vigente al momento de ocurrido los hechos, en el cual ha incurrido el servidor, que dice a la letra lo siguiente:

**"Artículo 11.- Presunción de veracidad**

*El SANIPES, asume que la documentación presentada para el proceso de selección en que salió elegido el servidor civil, así como aquella presentada para dar inicio a su relación laboral, es verdadera y contiene información fidedigna. El SANIPES realizará la fiscalización posterior aleatoria mínimo del 10 % de la documentación presentada, de acuerdo a lo previsto en el artículo 32 del TUO de la LPAG.*

*Si con posterioridad al proceso de selección o a la contratación del servidor se detectara la presentación de documentos y/o información falsa o inexacta, ello constituye falta grave*





y se procederá a iniciar las acciones legales que la ley establece y adoptar las medidas correspondientes”;

## VI. Análisis y pronunciamiento sobre el hecho imputado

Que, por necesidad del servicio, la Unidad de Tecnología de la Información (UTI) de SANIPES, requirió los servicios de un (1) Administrador de Base de Datos, para que efectúe la administración y operación de los datos informáticos de la Entidad. Convocándose el Proceso de Contratación C.A.S. N° 061-2017-CAS-SANIPES, resultando ganador el señor Enzo Enrique Reyes Baldeón, motivo por el cual suscribió el Contrato Administrativo de Servicios N° 079-2017-SANIPES el 04 de diciembre de 2017; siendo que en el proceso del concurso de convocatoria, se cumplió con las etapas regulares de un Proceso de Convocatoria CAS, conforme lo establece el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, siendo una de las etapas: la selección, que comprende la evaluación del postulante a fin de cumplir con las necesidades del servicio, donde está incluida la etapa de la evaluación curricular;

Que, la Entidad, en su momento ejerciendo legítimo derecho a la fiscalización posterior, que tiene sustento doctrinario en los principios de privilegio de controles posteriores y de presunción de veracidad sobre la documentación presentada al concurso por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón;

Que, en cumplimiento de lo regulado en el artículo 32 del TUO de la Ley N° 27444, con sustento doctrinario en los principios de privilegio de controles posteriores y de presunción de veracidad, se realizó acciones de fiscalización posterior, sobre los documentos que son parte del expediente presentado por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón para suscribir su Contrato CAS, encontrándose, entre ellos, el "*Certificado de Trabajo*" emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.;

Que, la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., al ser requerida para informar sobre la veracidad o falsedad del **Certificado de Trabajo** presentado a la Entidad, indica, hasta en dos oportunidades, similar respuesta, siendo que, mediante Carta s/n con fecha de recepción el 07 de febrero de 2018, señala que **"...no encontramos registros del señor Reyes Baldeón en los archivos que mantenemos, no figura en nuestra base de datos como trabajador de Acciona Forwarding Perú S. A."**, asimismo, mediante Carta s/n de fecha de recepción 06 de junio de 2018, indica en relación al certificado de trabajo de fecha 30 de marzo de 2012, que: **"(...) no autenticamos ni validamos ese documento ya que no consta en ningún archivo que fuera emitido (...)"**, respecto al certificado del trabajo del 22 de mayo de 2018, señala que **"no podemos autenticarlo ya que no ha sido emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A."**, finalmente manifiesta que **"(...) el señor Enzo Enrique Reyes Baldeón, no fue trabajador ni mantuvo ninguna relación laboral con la empresa Acciona Forwarding Perú S.A"**;

Que, además de ello, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeon, incorporó como medios probatorios al presente proceso, sus boletas de pago como trabajador de la empresa Luis F. Battifora Agente de Aduanas S. A.; las que coinciden en el mismo tiempo laborado con el certificado que adjuntó, con la cual acredita fehacientemente que sí fue trabajador formal de dicha empresa y no de Acciona Forwarding Perú S. A. (no adjunta boleta de pago, ni documento alguno de esta última empresa, que acredite haber sido trabajador de la misma);





Que, ante dicha respuesta, queda acreditado que la información contenida en el "Certificado de Trabajo", es errónea, toda vez que el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, no fue trabajador legal de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.;

Que, con los actuados queda acreditado que, para el concurso del proceso CAS N° 061-2017-CAS-SANIPES, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeon, no cumplió con los requisitos exigidos como postulante para el puesto, del que resultó ser el ganador del concurso CAS, ni mucho menos para suscribir el contrato que suscribió con la Entidad, infringiendo la falta imputada;

Que, el hecho que el servidor no contaba con el certificado de trabajo, esto es, no cumplía con los requisitos exigidos para su postulación al concurso, hubiera generado su descalificación como candidato ante el incumplimiento de tales requisitos; sin embargo, la presentación y calificación del referido documento, y una vez superadas las etapas del evaluación del concurso, derivó en la suscripción del contrato CAS N° 079-2017-SANIPES, con el cual se dio inicio al desarrollo de actividades de cumplimiento funcional con normalidad a partir del 4 de diciembre de 2017; en este sentido, de la conducta observada, se evidencia que se ha consumado dos irregularidades, la primera, la presentación de un documento conteniendo información errónea, y, el segundo haber laborado como consecuencia de la suscripción de un contrato al cual accedió sin haber cumplido con el requisito exigido para dicho fin;

Que, en su momento se advirtió que se ha incurrido en el vicio que acarrea la nulidad de oficio, toda vez que, el postulante ganador Enzo Enrique Reyes Baldeón, no cumplió con el requisito específico mínimo exigido, según se desprende de los términos de referencia en la "Experiencia específica" del proceso de contratación CAS N° 061-2017-CAS- SANIPES. Motivo por la cual, el proceso devino en nulo, resuelto a través de la Resolución de la Oficina de Administración N° 117-2018-SANIPES/OA. En este caso tanto el Comité o colegiado a cargo de la elección y la Unidad de Recursos Humanos, no tienen responsabilidad alguna, en razón a que se presume que el servidor presentó sus documentos y la Entidad los aceptó en base a la presunción de la buena fe y veracidad de los documentos, los que se creen que son ciertos, caso contrario, deberá asumir las consecuencias, como es en el presente caso;

#### **VII. Descargos como ejercicio del derecho de defensa del servidor instruido, Pronunciamientos sobre los descargos y los medios probatorios de la comisión de la falta imputada.**

Que, en respuesta a la Carta N° 006-2019-SANIPES/OA-URH que dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), el abogado Jorge Constantino Mansilla Navarrete a título personal, sin firma en el escrito de descargo del servidor procesado, ni contar con poder de representación para litigar en el presente PAD, presentó el escrito de descargo el 11 de febrero de 2019 a nombre del servidor, a fs. 294 y ss. Descargo que ha sido desvirtuado en todos sus extremos en el pronunciamiento respectivo por el Órgano Instructor del PAD, a través del Informe Final N° 423-2019-SANIPES/OA-URH-OI/PAD<sup>6</sup>, a pesar de no tener la legitimidad ni capacidad para obrar del letrado; a efectos que no hayan futuras nulidades y/o argumentos sobre obstrucción al derecho del debido proceso, al derecho de defensa y/o análisis

<sup>6</sup> A folios 345 al 333.





a su descargo, se desarrolla el pronunciamiento de cada uno de los descargos, el que se realiza en los términos que se narra a continuación;

#### Descargo

Que, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, en el **PRIMER** numeral de su escrito de descargo manifiesta que; "(...) *se ha vulnerado el derecho constitucional al debido proceso. Y se ha vulnerado porque con fecha 10 de diciembre de 2018, teniendo contrato hasta el día 31 de diciembre de 2018, se me notifica la **RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN N° 117-2018-SANIPES/OA** de fecha 05 de diciembre de 2018 y ese mismo día se me despide*";

#### Pronunciamiento

Que, en cuanto a lo manifestado por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón en el primer numeral de su escrito de descargo, debemos indicar que, de acuerdo a los actuados que obran en autos del expediente, se ha cumplido procedimentalmente con las normas que regulan el **proceso de nulidad de oficio**. Proceso que se inició contra los actos del proceso de selección del Concurso CAS N° 061-2017-SANIPES, y del Contrato Administrativo de Servicios N° 079-2017-SANIPES que este generó. El proceso se llevó a cabo bajo el análisis de lo establecido en el artículo 10 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, pronunciándose a través de la Resolución de la Oficina de Administración N° 117-2018-SANIPES/OA del 05 de diciembre de 2018, que resolvió declarar la nulidad del Acta que declaró ganador del referido proceso al servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, y el Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 79-2017-SANIPES y las adendas suscritas posteriormente con el indicado servidor;

Que, durante el desarrollo del proceso de nulidad de oficio, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, tuvo una activa participación procesal, ejerciendo su derecho a la defensa, e incluso haciendo uso de la defensa cautiva a través del abogado de su libre elección, como así obra en autos del expediente, en ese sentido, no se vulneró ningún derecho constitucional del servidor, se respetaron todas las garantías procesales, considerando su descargo, como argumento de una defensa temeraria Al respecto sobre el debido proceso, referimos que el TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo entre otros, al **debido procedimiento**<sup>7</sup>, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada, siendo que dicho principio se respetó durante el procedimiento de nulidad de oficio;

Que, al no ser cierta la afirmación señalada por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón en su descargo respecto a que no se respetó el debido proceso; así como la afirmación que refiere que "*el 10 de diciembre de 2018, teniendo contrato hasta el día 31 de diciembre de 2018, se le notifica la Resolución de la Oficina de Administración N° 117-2018-SANIPES/OA y*



<sup>7</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

#### "Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

- 1.- El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

- 1.2. Principio del debido procedimiento.-** Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del derecho Administrativo. La regulación propia del derecho Procesal Civil es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. (...).



ese mismo día se me despide". Este último acto administrativo, fue en cumplimiento de lo resultado en el proceso administrativo de **nulidad de oficio**, iniciado con la Carta N° 064-2018-SANIPES/URH, notificada válidamente el 27 de agosto de 2018, donde estuvieron garantizados todos sus derechos elementales, apersonándose al proceso, presentando sus descargos con las pruebas respectivas que creyó conveniente, e incluso apeló a la decisión, siendo que, en el pronunciamiento correspondiente no se identificó que la Entidad haya vulnerado derecho alguno del servidor, e incluso fue **confirmada la decisión** por el Tribunal del Servicio Civil (TSC). Teniéndose en cuenta que, en el proceso de nulidad de oficio, se permite una discusión, un análisis como en efecto así sucedió, considerándose que ningún derecho constitucional fue vulnerado, el administrado gozo de todas sus prerrogativas y garantías procesales;

#### Descargo

Que, en el **SEGUNDO** numeral de su escrito de "DESCARGO" del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, señala que: *"El artículo 108 del Decreto Supremo N° 040-2014, establece la concordancia con el artículo 96 del mismo cuerpo legal, que como medida cautelar, el servidor puede ser separado del cargo por la Entidad y puesto a disposición de la Oficina de Recursos Humanos. En mi caso es un hecho arbitrario, ilegal y en un abuso del poder, se me despide sin respetar ni el debido proceso ni el derecho a la defensa que consagra las normas anotadas";*

#### Pronunciamiento

Que, en cuanto a lo manifestado por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeon, en el segundo numeral de su descargo, confunde aspectos conceptuales y procesales que diferencian un **Procedimiento de nulidad de oficio** de un **Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)**. El primer procedimiento se desarrolla bajo las normas delimitadas en los artículo 10, en el numeral 2 del artículo 11 y el numeral 2 del artículo 213 del TUO de la LPAG, competentes para revisar y tramitar de oficio un acto administrativo y declarar su nulidad, señalando como regla general que la potestad para anular de oficio los actos administrativos no recae en el mismo funcionario o servidor que emitió el acto viciado, sino que recae en el superior inmediato de éste; para ello, debe cumplirse con los requisitos de validez de los actos administrativos enumerados en el TUO de la LPAG, siendo que, en el presente caso se cumplió con todo ello; mientras que el segundo procedimiento, Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), se rige por las normas del régimen disciplinario de los servidores civiles comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, regulados y reglamentados por la Ley del Servicio Civil, su reglamento y Directiva de la Ley SERVIR;

Que, la Resolución de la Oficina de Administración N° 117-2018-SANIPES/OA emitido por la Oficina de Administración de SANIPES, fue tramitada jurídica y procesalmente en el marco de las normas que regulan el procedimiento de nulidad de oficio, es decir, con las normas contempladas en el TUO de la LPAG; evidenciándose de esta manera que el servidor erróneamente invoca "al artículo 108 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que concuerda con el artículo 96 del mismo cuerpo legal (...)", que no rigen para el proceso de nulidad de oficio;

Que, por tanto, de lo expresado por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, en el numeral materia de pronunciamiento, lo señalado no guarda coherencia normativa con el sistema procesal del Procedimiento administrativo disciplinario (PAD) regido por la Ley del Servicio Civil, que invoca; y, el proceso de nulidad de oficio de un acto administrativo reguladas en el TUO de la LPAG, que corresponde a la nulidad de oficio;





Que, además, cabe precisar que, el PAD es un procedimiento que solo se aplica ante la inconducta en que haya incurrido el servidor civil y no evalúa procedimientos, si no medidas que se toman en un momento determinado ante una inconducta funcional en aplicación de la Ley del Servicio Civil, su Reglamento y Directivas correspondientes, en estricto respeto al debido proceso;

#### **Descargo**

Que, en el **TERCER** numeral de su DESCARGO el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, refiere que: *"El presente proceso administrativo sancionador, nace de la fiscalización posterior a la documentación presentada, en el concurso CAS N° 061-2017-SANIPES, por el que como hemos visto, vulnerando el debido proceso se me despide arbitrariamente antes que termine mi contrato, bajo el argumento que el Certificado de trabajo presentado de la empresa ACCIONA FORWARDING PERÚ S. A. de fecha 30 de marzo del 2012 es falso"*;

#### **Pronunciamiento**

Que, en cuanto a lo manifestado por el servidor en el tercer numeral de su escrito de descargo, se advierte que éste repite lo manifestado en el primer numeral, sobre la supuesta vulneración al "debido proceso". Sobre el particular, ratificamos todo lo expresado en el pronunciamiento del primer descargo, precisando que, **el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que debe observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los procedimientos administrativos, a fin que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. No existió arbitrariedad ni abuso del derecho por parte de la Entidad en su separación; lo suscitado es producto de la ejecución de una resolución, la que fue impugnada y luego confirmada en segunda instancia por el Tribunal del Servicio Civil;**

Que, sobre el Certificado de trabajo presentado por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón al SANIPES, como parte de su Currículo Vitae, a fs. 34, para cumplir con el requisito exigido sobre la experiencia laboral y poder suscribir el contrato CAS con la Entidad, al haber resultado ser el ganador, emitido por la empresa ACCIONA FORWARDING PERÚ S. A. el que luego del proceso de fiscalización posterior resulto que la información proporcionada en dicho documento no contenía información verdadera. Motivando el inicio de las acciones respectivas y que hoy es materia de controversia;



Que, con la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N.° 079-2017-SANIPES del 04 de diciembre de 2017, se inicia la relación contractual y el vínculo laboral prestando los servicios de Administrador de Base de Datos para administrar la operación de datos de la Entidad. El Certificado de trabajo cuestionado tiene el texto siguiente:

*"El que suscribe: ACCIONA FORWARDING PERÚ S. A. CERTIFICA:  
Que, el señor ENZO ENRIQUE REYES BALDEÓN, identificado con DNI N.° 41984480, ha sido trabajador de nuestra empresa desde el 04 de agosto del 2004 hasta el 30 de marzo del 2012, desempeñando el cargo de Administrador de TI.  
Cabe señalar que el mencionado señor demostró, responsabilidad, cooperación y dedicación en las labores que le fueron encomendadas.  
Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.  
Callao, 30 de marzo del 2012.  
María Elena Reyes Palacios  
Directora Gerente."*



Que, siendo el caso que, dicho documento no había sido emitido cumpliendo ciertas formalidades en la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., información que es corroborada por la misma empresa a través de la carta de fecha 06 de febrero de 2018, a fs. 003, que refiere que; "(...) *no encontramos registros del señor Reyes Baldeón en los archivos que mantenemos, no figura en nuestra base de datos como trabajador de Acciona Forwarding Perú S. A.*". Asimismo, mediante Carta s/n de fecha 06 de junio de 2018m, indica que "(...) *en relación al certificado de trabajo menciona que: "...no autenticamos ni validamos ese documento ya que no consta en ningún archivo que fuera emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.*"; y, finalmente a renglón seguido agrega que: "**Reiteramos que, el señor Enzo Enrique Reyes Baldeón, no fue trabajador ni mantuvo ninguna relación laboral con la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.**";

Que, de la información obtenida de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. en diferentes épocas del año 2018 la respuesta siempre fue la misma, dando elementos suficientes de convicción, que constituyen pruebas irrefutables de valoración objetiva, sobre el certificado de trabajo cuestionado, el que resulta que contiene información errónea, toda vez que el señor Enzo Enrique Reyes Baldeón, no tuvo relación laboral con la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., hecho del cual tenía absoluto conocimiento el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, pero a pesar de ello, presentó el certificado de trabajo;

Que, asimismo, en su escrito de descargo en el proceso de nulidad de oficio, a fs. 202, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, adjunta por derecho propio, medios probatorios de parte relacionadas con: i) Boletas de pagos de haberes, de fs. 134 al 191; ii) Contratos de trabajo, a fs. 130 al 133; iii) Estado de Cuentas de la Prima AFP, a fs. 127 al 129, todos expedidos a favor de Enzo Enrique Reyes Baldeón, pero emitidos por la empresa **Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A.**, por lo cual queda debidamente acreditado y probado fehacientemente que el servidor tuvo relación laboral, y, en consecuencia había sido servidor, de la empresa **Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A.**, y no así de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. como ha pretendido acreditar con el certificado de trabajo en cuestión;

Que, de los documentos antes referidos queda evidenciado, reconocido y probado que el servidor incurrió en la falta imputada, vulnerando el principio de mérito en el acceso y progresión en el servicio civil que prevé el literal ñ) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, además, los medios probatorios aportados por el servidor (Boletas de pagos de haberes, contratos de trabajo, estado de cuentas de la Prima AFP), son elementos de juicio que acreditan y demuestran que el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, tenía total conocimiento que él era servidor o trabajador, y estaba en la planilla como trabajador de la empresa **Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A.**, por ser esta quien pagaba sus haberes mensuales y le brindaba todos los beneficios laborales de Ley, y no la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.; más aún queda corroborado con el Certificado de trabajo que adjuntó, emitido por la empresa Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A., que prestó servicios en dicha empresa (en el mismo periodo), habiendo sido destacado a la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.;

Que, al comparar y examinar los certificados de trabajo presentados por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, se aprecia las diferencias y semejanzas, identificándose una superposición de las fechas laborales que se extiende por el periodo de cinco (5) años cuatro (4) meses, respecto del certificado emitido por la empresa **Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A.** (que acredita que laboró desde el 01 de noviembre de 2006 hasta el 4 de abril de 2012),





con el presentado por el servidor documentando su Currículo Vitae de la empresa **Acciona Forwarding Perú S. A.** (que refiere que laboró desde el 04 de agosto del 2004 hasta el 30 de marzo del 2012);

#### **Descargo**

Que, en el numeral **CUARTO** del "DESCARGO" refiere que; *"El argumento central para la presunción de falsedad por el que insistimos por ser jurídicamente relevante, primero se me despide y luego se me abre proceso administrativo; es que mediante OFICIO N.º 62-2018-SANIPES/OA-URH de fecha 01 de febrero de 2018, la Unidad de Recursos Humanos, solicita a la empresa Acciona Forwarding Perú S.A. se le proporcione información relacionada al servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, quien había prestados servicios como administrador de TI, durante el periodo del 04 de agosto de 2004 hasta el 30 de marzo de 2012 fecha en la que supuestamente trabajó para la citada empresa";*

#### **Pronunciamiento**

Que, al respecto, las acciones realizadas por la Entidad ante el delicado hecho generado por el servidor, ha dado origen a ser pasible de diferentes acciones, a saber: i) Un proceso de nulidad de oficio del Acta que lo declaro ganador del proceso CAS N° 061-2017-SANIPES y el Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 79-2017-SANIPES y las adendas suscritas posteriormente, cuyo efecto fue la separación del servidor de la Entidad; ii) un Proceso Administrativo Disciplinario (PAD) para evaluar las responsabilidades administrativas disciplinarias, que ha dado origen al presente proceso; y, iii) la Unidad de Recursos Humanos de SANIPES remitió copia de los actuados en el expediente a la Oficina de Asesoría Jurídica (OAJ) a fin que emita el informe legal correspondiente para que continúe con el trámite ante la Oficina del Procurador Público del PRODUCE a efectos que ejerza las acciones civiles y/o penales que correspondan;

Que, la Entidad con el Oficio N° 62-2018-SANIPES/OA-URH de fecha 01 de febrero de 2018, solicitó a la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., proporcione información relacionada con el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, quien con Carta s/n del 6 de febrero de 2018, respondió sobre la verificación de los antecedentes laborales solicitado, indicando lo siguiente:

*"Al respecto, les informamos que no encontramos registros del señor Reyes Baldeón en los archivos que mantenemos, no figura en nuestra base de datos como trabajador de Acciona Forwarding Perú S. A."*

Que, con la respuesta precedente, queda acreditado de manera fehaciente que el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, presentó un certificado de trabajo emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. para suscribir su contrato CAS y laborar en SANIPES, con el cual acreditó haber trabajado en dicha empresa, el cual contenía información errónea, evidenciándose la conducta reprochable del servidor, calificándose como falta administrativa disciplinaria;

#### **Descargo**

Que, el **QUINTO** numeral del escrito de DESCARGO refiere que, la respuesta de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. al requerimiento de información efectuado por el SANIPES fue: *"(...) no encontramos registros del señor Reyes Baldeón, en los archivos que mantenemos, no figura en nuestra base de datos como trabajador de Acciona Forwarding Perú S. A.; para ratificar posteriormente con fecha 6 de junio de 2018 la misma respuesta, refiriendo esta vez que, "no autenticamos ni validamos ese documento (Constancia de trabajo) ya que no*





consta en ningún archivo que fuese emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A; razón por la cual se me destituye primero y luego se me abre proceso administrativo disciplinario después”;

#### **Pronunciamiento**

Que, lo manifestado por el señor Enzo Enrique Reyes Baldeón en el párrafo precedente, es redundante respecto a los descargos de los numerales que le anteceden, de los cuales ya nos pronunciamos de manera específica en el pronunciamiento correspondiente a los descargos del tercer numeral, donde se pormenorizan los detalles. Lo que se logra es solo probar la veracidad del acto, quedando demostrado que el servidor procesado no fue trabajador de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. y al presentar una constancia de trabajo conteniendo información contraria, está incurriendo en la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada, investigada y que es susceptible de una sanción;

#### **Descargo**

Que, en el numeral **SEXTO** del “DESCARGO” del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, referido a los principios del derecho administrativo, indica que: “(...) *Es necesario indicar que la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 establece el principio de legalidad y el principio del debido procedimiento, implican en el primer caso el respeto a la constitución y a la Ley; y en el segundo caso, que los administrados gozan de los derechos y garantías del debido proceso*”;

#### **Pronunciamiento**

Que, respecto a la afirmación del descargo materia de pronunciamiento, cabe señalar que los principios del derecho administrativo sirven de: i) Orientadores a los criterios de interpretación para la aplicación de la ley, como es en el presente caso de la Ley N° 30057 y su Reglamento; ii) Integradores para solucionar los vacíos; y, iii) Dar parámetros de actuación de quienes intervienen como servidor o entidad, a efectos de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las funciones de su competencia, para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas del procedimiento;

Que, el **principio de legalidad** regulado en el numeral 1.1 del artículo IV del TEO de la LPAG<sup>8</sup>, se desarrolla dentro del respeto y fiel cumplimiento de las normas, por ello, los actos emitidos no solo se basan en el principio de legalidad, sino que se sustenta en la normativa legal vigente, integrada dentro del sistema del marco normativo general del procedimiento administrativo disciplinario, de modo tal que siempre se actúe con justicia. Por ello, el servidor solo refiere sucintamente al principio de legalidad y no especifica alguna irregularidad; en ese sentido, cabe indicar que la Entidad tuvo presente el referido principio durante todo su accionar, no teniendo nada que cuestionar y/o reprochar;

Que, el **debido procedimiento**, regulado en el numeral 1.2 del artículo IV del TEO de la LPAG<sup>9</sup>, otorga a los administrados las garantías pertinentes, las que incluyen que, sobre

<sup>8</sup> “TEO de la Ley N.° 27444

#### **Artículo IV**

1.1.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

<sup>9</sup> 1.2.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho





las presunciones durante el transcurrir de la etapa procesal se exija una comprobación y/o materialización cierta, es decir, se debe buscar una prueba «totalmente» cierta que permita sancionar y/o absolver de acuerdo a lo que corresponda;

#### Descargo

Que, en el **SÉPTIMO** numeral del escrito de "DESCARGO", refiere el servidor que: *"Adicionalmente a lo anterior, existe el principio de Razonabilidad, por el cual las decisiones administrativas deben tener una lógica, adaptarse dentro de los límites de sus facultades y de manera proporcional valorando medios probatorios y afines";*

#### Pronunciamiento

Que, el párrafo precedente materia del presente pronunciamiento, refiere al principio de razonabilidad, regulado en el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG<sup>10</sup>, conocido también como de "proporcionalidad" y se refiere al contenido de las resoluciones que se emiten al resolver un procedimiento administrativo, siendo que, al momento de calificar las infracciones, imponer sanciones o limitación a los administrados, las mismas deben ser proporcional a la infracción cometida, a los daños cometidos, a la gravedad de la conducta, entre otros parámetros de equidad;

Que, en el presente caso, las acciones adoptadas en la Entidad están dentro de la lógica racional respecto a los hechos que son materia de investigación, y sobre la base de la valoración de;

#### Descargo

Que, en el numeral **OCTAVO** del "DESCARGO" del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, refiere que: *"Estos principios son importantes en la medida que en el caso de autos pueden oponerse al principio de veracidad consagrado en el 1.7 del Art. IV del Título Preliminar por el que ustedes presumen verdadera la información de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., pero a pesar de que la norma admite prueba en contrario en el caso de autos esta es a pesar de ser ofrecida por el suscrito, es descartada, ignorada, no considerada y ni siquiera valorada en la fundamentación de manera jurídicamente consistente";*

#### Pronunciamiento

Que, en cuanto a lo manifestado en el descargo que es materia del presente pronunciamiento, manifestamos que la información obtenida de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., son pruebas objetivas que no han sido desvirtuadas;

Que, la prueba en contrario referida por el servidor, favorece y es recurrente normalmente en la persona que ejercen la defensa, siendo que los hechos que se alegan deberán ser debidamente probados por quien los afirma. Respecto a la verdad material advertida



Administrativo. La regulación propia del *Derecho Procesal* Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".

<sup>10</sup> "TUO de la Ley N.º 27444

#### Artículo IV

##### 1.1.-

"Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido."



en el presente proceso, se aportaron medios probatorios suficientes que sustentan los hechos imputados referidos a que el servidor investigado presentó a la Entidad un certificado de trabajo, que resultó tener información errónea; siendo que como el servidor no aportó medio probatorio medios probatorios que desvirtúe dichos hechos, y en consecuencia acrediten que si fue empleado formal o legalmente reconocido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A, siendo solo ha negado la falsedad o inexactitud de los documentos;

#### **Descargo**

Que, en el numeral **NOVENO**, refiere que; *"es necesario indicar que el artículo 188 del CPC que es norma complementaria para el caso de autos, establece que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos y producir certeza. Que, el artículo 197 del mismo cuerpo legal invocado, establece que los medios probatorios son valorados utilizando una apreciación razonada"*;

#### **Pronunciamiento**

Que, respecto a la afirmación descrita en el numeral noveno del escrito de descargo referimos que, es un derecho básico de los servidores investigados aportar las pruebas relacionadas con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. En ese sentido, cabe precisar que el invocado artículo 188 del Código Procesal Civil, dispone que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la resolución, siendo que dicha norma es de aplicación supletoria, esto es cuando no hay normas procesales específicas, ;

Que, al respecto, en su defensa el servidor investigado ha presentado todos los medios probatorios necesarios de contradicción que ha creído conveniente, entre ellos: diversas boletas de pagos de haberes, contratos de trabajo, estado de cuentas de la Prima AFP y un certificado de trabajo, con los que se demuestra, prueba y acredita que fue trabajador formal y legal de la empresa Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A. Las pruebas aportadas por el servidor que han sido admitidas, valoradas y actuadas en el procedimiento evidencian que el certificado de trabajo cuestionado y supuestamente emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. contiene información errónea; información que ha sido ratificada de manera categórica por la referida sociedad a través de dos cartas, quedando demostrado que el servidor tuvo una conducta inadecuada para ser ganador del Concurso CAS, al presentar un certificado de trabajo conteniendo información errónea para luego dar inicio a su relación laboral con el SANIPES, no pudiendo acreditar el servidor lo contrario;

Que, la Entidad, en base a la presunción de la veracidad, conforme a lo regulado en el artículo 11 del RIS de SANIPES, asumió que la documentación presentada por el servidor investigado para dar inicio a la relación laboral, era verdadera y contenía información fidedigna. Detectándose posteriormente que el documento que sirvió para acreditar la experiencia laboral contenía información errónea. Por lo que, en conjunto al valorarse las pruebas, queda debidamente acreditada, demostrada y comprobada la comisión de la falta administrativa disciplinaria;

#### **Descargo**

Que, el numeral **DÉCIMO** del descargo del servidor refiere que, *"En caso de autos la sola afirmación de la empresa que "no figuro en la base de datos" o que "no autentican ni el certificado por que no consta en sus archivos" se desvirtúa por las pruebas en contrario que han*



*Organismo Nacional de Sanidad Pesquera*  
**SANIPES**



*sido ofrecidas en el tracto procesal de la presente causa y que no han sido valorados por la autoridad administrativa, vulnerando el derecho de defensa, el que la carga de la prueba ha sido aportada por nosotros para probar que si existió relación laboral y que el certificado de trabajo no es falso”;*

**Pronunciamiento**

Que, en cuanto al argumento de defensa ofrecido en el párrafo precedente, se acredita que es cierto que, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón no fue trabajador o servidor de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. motivo por el que esta empresa reafirma su respuesta al SANIPES, refiriendo que el servidor no figura en su base de datos de empleados; tampoco autentica o reconocen el certificado de trabajo, informando que no ha sido expedido por su representada ni por el Jefe de Recursos Humanos de la misma, documentos que no obran en los archivos de la sociedad; tampoco el servidor ha ofrecido dentro de sus descargos medios probatorios que demuestre legal y formalmente haber sido trabajador o empleado de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. (para presumir que es real el contenido del certificado), pudiéndolo acreditar con boletas de pago de sus haberes mensuales, el contrato suscrito para trabajar, los depósitos al SNP o a una AFP, el certificado de trabajo que le hayan entregado al concluir el vínculo laboral, la liquidación de sus beneficios sociales, etc. documentos que obligatoriamente son entregados a todos los trabajadores formales, como lo realizado por la empresa Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A.;

Que, sobre las pruebas en contrario ofrecidas en el tracto procesal, por parte de la Autoridad Administrativa se ha procedido a: 1) Recabar antecedentes y documentos; 2) Solicitar informes; 3) Conceder audiencia a la defensa cautiva del servidor; 4) recibir declaración de testigo; 5) Consultar documentos; por parte del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón ha incorporado al procedimiento administrativo: 1) Boletas de pagos de haberes; 2) Contratos de trabajo; 3) Estado de Cuenta de la Prima AFP; y 4) Certificado de trabajo, todos emitidos por la empresa Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A. acreditando con ello tener formalismo laboral con la referida empresa; entre otros medios probatorios que han sido debidamente admitidos, valorados en su conjunto en el procedimiento administrativo que corresponde;

Que, asimismo, el servidor en su escrito de descargo confunde a los tipos y fines de los procedimientos administrativos, al referirse en la última parte de su escrito, refiriendo que ha aportado pruebas para probar *“que existió relación laboral”*, se estaría refiriendo a un proceso laboral, que se tramita en vía jurisdiccional ante el Poder Judicial, siendo diferente al procedimiento administrativo disciplinario (PAD) que tiene otro fin; finalmente agrega que el certificado de trabajo no es falso, sin embargo, no aporta pruebas que desvirtúen lo sostenido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. en el extremo referido a la inexistencia del vínculo laboral;

**Descargo**

Que, en el numeral **DÉCIMO PRIMERO** del “DESCARGO” del servidor refiere que: *“Consta en el expediente que el suscrito trabajo desde el 01 de noviembre de 2006, en la empresa Luis E. Battifora Agencia de Aduanas S. A., esta data tiene que ver con el ingreso del suscrito en planillas. Antes de esa fecha desde agosto del 2004 trabajé en P&S LOGISTICA INTEGRAL, pero destacado desde el 4 de agosto del 2004 a Acciona Forwarding Perú S. A.. Yo desconozco el detalle de mis destakes y la razón por la que por acuerdos internos me pagaron estas empresas, pero lo concreto, lo real, es que trabajé a tiempo completo desde el 4 de agosto de 2004 hasta el 30 de marzo del 2012 en Acciona Forwarding Perú S. A. y que mi relación laboral se acredita bajo el principio de la primacía de la realidad”;*





### **Pronunciamiento**

Que, en cuanto al argumento de defensa y materia de pronunciamiento del descargo precedente, referimos al respecto que la acreditación de la "primacía de la realidad" tiene como presupuesto que la realidad material que contradiga la formalidad se encuentre acreditada efectivamente y no sea supuesta o presunta, es decir, no es posible la aplicación de este principio sobre la base de presunciones<sup>11</sup> o ficciones jurídicas<sup>12</sup> realizándose ello a través de la Inspección del Trabajo, cuya ejecución se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en ese sentido, no nos encontramos ante una presunción de un vínculo laboral en virtud de ciertos indicios, ni ante la imposición legal de laboralidad a ciertos hechos y menos ante una sanción administrativa por desnaturalización. Todo lo contrario, nos encontramos efectivamente ante una relación que, desde sus inicios, ha sido laboral;

Que, de este modo, la Primacía de la Realidad se encuentra reducida a la determinación básica e inicio de vínculos contractuales de naturaleza laboral, cuya aplicación definitiva corresponde al Poder Judicial y no a una entidad administrativa como lo es el SANIPES. Por lo que, es facultad o no del servidor recurrir al órgano jurisdiccional competente, para hacer valer su derecho que corresponde, no siendo competencia del SANIPES ni de las autoridades del PAD pronunciarse sobre una supuesta relación laboral, en un procedimiento administrativo disciplinario (PAD);

### **Descargo**

Que, en el numeral **DÉCIMO SEGUNDO**, del escrito de "DESCARGO" referido que: *"Se han adjuntado boletas de pago de haberes expedidos durante el periodo laboral. Se han adjuntado contratos y estados de cuenta de PRIMA AFP. Se han adjuntado memorándum y anexos, dirigidos al accionante por el área de Recursos Humanos de Acciona Forwarding Perú S. A. de fecha 19 de enero de 2007 que da cuenta de las tardanzas del suscrito en la citada empresa";*

### **Pronunciamiento**

Que, de lo manifestado por el servidor se advierte que lo expresado en el descargo, todos los documentos referidos han sido admitidos, valorados y actuados, los que no han logrado desvirtuar la imputación hecha a la falta administrativa de carácter disciplinario realizada en la Carta N° 006-2019-SANIPES/OA-URH, donde ha quedado demostrado y con ello probado que, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, presentó un documento que contenía información errónea, afectando al principio del mérito en el acceso y la progresión en el Servicio Civil;

### **Descargo**

Que, en el numeral **DÉCIMO TERCERO** del escrito de DESCARGO del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, refiere que: *"Adicionalmente a lo anterior esta para corroborar la documentación anotada, la declaración de la Directora Gerente, Sra. María Elena Reyes Palacios, que firma el certificado de trabajo y que expresa con meridiana claridad que si trabajó en la empresa. Para mayor veracidad de la existencia de la relación laboral en Acciona Forwarding Perú S. A. se han adjuntado correos electrónicos que la acreditan y vistas fotográficas*

<sup>11</sup> Esto es la determinación de un hecho no probado en base a indicios.

<sup>12</sup> Esta por la certeza legal cuya determinación prescinde de la verdad fáctica.





de mi relación laboral y para la entidad no hay ningún valor probatorio en esa documentación a la luz de la carga probatoria como prueba en contrario”;

### Pronunciamiento

Que, en el presente pronunciamiento de descargo realizado por el servidor, corresponde referirse a la declaración testimonial realizada por la Directora Gerente de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., María Elena Reyes Palacios, a fs. 100, quien reconoce haber suscrito el “certificado de trabajo” en su condición de Directora Gerente de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., sin contar con las facultades para hacerlo, por ser competencia del Jefe de Recursos Humanos. Asimismo, refiere que desconoce si el servidor era trabajador formal, legal o destacado a la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. de la empresa Luis E. Battifora Agencia de Aduanas S. A. por qué no se encargaba de esas funciones desconocía esos detalles. Agrega que firmó la constancia de trabajo a favor de Enzo Enrique Reyes Baldeón, porque lo veía muy activo y colaborador, no teniendo duda (en ese momento) para firmar el referido certificado de trabajo;

Que, está demostrado que la constancia de trabajo fue suscrita por la Directora Gerente, siendo incompetente para expedirlo, al ser función de la Jefa de Recursos Humanos, en la empresa Acciona Forwarding Perú S.A., refiriendo en su manifestación que suscribió el certificado e hizo entrega porque veía continuamente al servidor investigado en las instalaciones de la empresa. Por lo que, la responsabilidad sobre el Certificado de Trabajo, sería de quien lo emitió y no del servidor investigado, ya que este lo obtuvo directamente de manos de la Directora Gerente de la empresa Acciona Forwarding Perú S.A., María Elena Reyes Palacios, quien lo emitió de manera negligente en favor del servidor con el cual se benefició. Cotejado el certificado de trabajo en cuestión con los demás medios probatorios expedidos por la empresa Luis E. Battifora Agencia de Aduanas S. A. queda acreditada la comisión de la falta administrativa imputada, conforme a lo previsto por el principio de legalidad contenido en el TUO de la LPAG<sup>13</sup>;

Que, por otro lado, sobre los correos electrónicos, que obran a fs. 82 al 98 y la toma fotográfica, a fs. 121 y 122, ingresadas al proceso por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, refiriendo que los adjunta para tener una mayor veracidad y demostrarnos la relación laboral que éste tenía con la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., cabe precisar que, indicamos que el presente procedimiento administrativo disciplinario **no tiene como controversia demostrar la relación laboral, sino la falta administrativa disciplinaria** imputada al servidor, por haber presentado un certificado de trabajo conteniendo información errónea, lo que le permitió acreditar experiencia laboral y suscribir contrato con la Entidad;

Que, así mismo con el objeto de obtener mayor información, las referidas pruebas aportadas por el servidor con la Carta N° 003-2019-SANIPES/ST del 17 de octubre de 2019 se corrió traslado a los representantes de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. los referidos correos electrónicos y las tomas fotográficas, a efectos que la referida empresa expresen lo más conveniente posible al respecto;



<sup>13</sup> Comentando este artículo, Morón Urbina, señala que «si en el Derecho Privado la capacidad es la Regla General, y la incapacidad es la excepción, en el Derecho Público la relación es precisamente a la inversa, ya que en resguardo de la libertad individual y derechos de los ciudadanos, la Ley no asigna a cada sujeto de derecho, ámbito y fin predeterminado, más bien sus aptitudes se determinan por proposiciones positivas, declarativas y marginalmente limitativas. Como puede apreciarse, las competencias públicas mantienen una situación precisamente inversa, ya que debiendo su creación y subsistencia a la ley, por ende, siempre debe contar con una norma que señale su campo atributivo, que lógicamente no puede ser ilimitado. MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Nueva Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica. 2001.



Que, mediante Carta s/n del 22 de octubre de 2019, la Jefa de Recursos Humanos de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. ratifica sus respuestas anteriores y da respuesta al requerimiento, en los términos literales siguientes:

- 1.- Ratificamos lo indicado en nuestra carta del 6 de febrero del 2018, donde solicitaban información relacionada al señor Enzo Enrique Reyes Baldeón, nuestra respuesta fue "No figura en nuestra base de datos como trabajador de ACCIONA FORWARDING PERÚ S. A."; si el señor Enzo Enrique insiste que ha tenido "relación laboral" con Acciona, solicitamos les demuestre presentándoles su contrato de trabajo, boletas de pago, carta de CTS u otros, documentos que tiene todo trabajador que mantiene una relación laboral con nuestra empresa.
- 2.- Con respecto a los documentos presentados por el señor Reyes, estos corroboran lo manifestado en nuestra carta del 28 de mayo de 2018, donde indicamos que: "En el pasado sostuvimos relación contractual con la empresa Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A., siendo probable que el señor haya acudido a nuestras instalaciones en el marco de los servicios contratados con dicha empresa".  
Así como también consta en su carta N.º 002-2018-SANIPES/ST del 23 de mayo de 2018 donde adjuntan copia del certificado de trabajo del señor Enzo Reyes emitida por la empresa con la que él tenía relación laboral Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A. quienes certifican su vínculo laboral y donde indican que se encontraba destacada en Acciona.
- 3.- Con respecto al Certificado de trabajo presentado por el señor Reyes de la empresa Acciona, queremos entender que fue un error involuntario la emisión y suscripción del mismo, puesto que según lo manifestado líneas arriba está claramente establecido que el señor Enzo Reyes labora para la empresa Luis F. Battifora de Aduanas S.A.
- 4.- Por último y para confirmar lo manifestado por Acciona Forwarding Perú S. A., les hacemos llegar copia de facturas que Acciona ha recibido de la empresa Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A., donde se verifica nuestra relación contractual y los pagos que realizamos por los trabajadores prestan servicios para Acciona incluido el señor Enzo Reyes, también encontraran la factura que pagamos a Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S.A. para el abono de los beneficios sociales del señor Enzo Reyes al término del vínculo laboral con la empresa Battifora";

Que, valorando las pruebas en contrario, los correos electrónicos y vistas fotográficas, se determina que los correos están relacionados con ciertas instrucciones al grupo de colaboradores que realizaban diversas actividades en la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.; en el caso específico del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, **los mensajes eran por estar destacado a prestar servicios** en la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. enviado de la empresa Luis E. Battifora Agencia de Aduanas S. A.; especificando en el 4º numeral de la carta, que la empresa Acciona cumplió con pagarle todos los derechos que le correspondió al servidor a la empresa Luis E. Battifora Agencia de Aduanas S. A.;

Que, ante ello, ha quedado acreditado que, el servidor, no tuvo relación laboral directa con la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. si no con la empresa Luis E. Battifora, quien lo destaco a prestar servicios a las instalaciones de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. En ese sentido, en nuestro país es común que existan empresas de servicios temporales y/o cooperativas de trabajadores dedicadas a ceder o destacar trabajadores a otras empresas con el objetivo de brindar servicios especializados, no es la cesión de trabajadores, para que presten servicios bajo la dirección de la empresa usuaria, sino ofrecer desarrollar una actividad con trabajadores propios, para cuya prestación cuentan con una estructura empresarial ad hoc;

Que, en el presente caso, se desprende que la empresa Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A. suministró mano de obra a través del señor Enzo Enrique Reyes Baldeón, a la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. prestándose servicios complementarios o especializados en informática y, por tanto, tuvo la remuneración y condiciones de trabajo que le fijó su propio empleador, es decir, la empresa Luis F. Battifora Agentes de Aduanas S. A.,





acreditándose que bajo esa modalidad laboró el servidor en la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.;

#### Descargo

Que, en el numeral **DÉCIMO CUARTO** el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón refiere que: *"En el caso de autos no estamos frente a una declaración sin pruebas, si no ante una declaración corroborada con pruebas plenas, que no han sido tachadas, que generan convicción, pero que son ignoradas por la entidad materializando un despido arbitrario, un proceso disciplinario posterior vulnerando las garantías constitucionales y un daño material, económico y moral por el que van a tener que responder en su oportunidad"*;

#### Pronunciamiento

Que, en lo que respecta al descargo del párrafo precedente, refiere el servidor que la imputación que se le hace, esta desvirtuada con pruebas plenas, no menciona de manera específica cuáles son esas pruebas y que acredita o desvirtúa con ellas; limitándose solo hacer narraciones genéricas. A renglón seguido refiere que no han sido tachadas (no especifica qué), al respecto la tacha no está regulado específicamente en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, su atención es de manera supletoria, con las normas generales del derecho administrativo contenido en el artículo II del Título Preliminar<sup>14</sup> del TUO de la LPAG, y de la Primera Disposición Complementaria<sup>15</sup> del Código Procesal Civil. Las tachas son planteadas de parte y no de oficio, las que deben tener fundamentos de hecho, derecho y medios probatorios que lo sustente; su atención y valoración normativa es de manera supletoria de acuerdo al ordenamiento jurídico procesal, siempre y cuando sea compatible con su naturaleza<sup>16</sup>, siendo de aplicación al presente caso. Asimismo, referimos que la valoración de las pruebas de hacen de manera integral o en conjunto;

#### Descargo

Que, en el numeral **DÉCIMO QUINTO** el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, refiere que: *"lo menos que se debió hacer procesalmente hablando es correrle traslado de la documentación a Acciona Forwarding Perú S. A. para que expresen lo conveniente. De repente "los correos, el memorándum que me enviaron por mis tardanzas son falsos y las fotografías burdos montajes" si esto fuera así, si se le hubiera corrido traslado a la empresa, a la sanción de despedirme sin proceso previo, se sumaría una "cadena perpetua" en el Penal de Piedras Gordas. Pero nada de eso se hace vulnerando el debido proceso y el derecho a la defensa"*;

#### Pronunciamiento

Que, sobre el descargo materia del presente pronunciamiento, referimos que la Entidad, tanto en el proceso de nulidad de oficio como en el presente proceso, se desarrolló y viene desarrollándose con estricto respeto a las normas. Los medios probatorios que refieren

<sup>14</sup> TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL.

"Artículo II.- Contenido

1. La presente Ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales.

2. Las Leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podría imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley.

3. Las autoridades administrativas, al reglamentar los procedimientos especiales, cumplirán con seguir los principios administrativos, así como los derechos y deberes de los sujetos del procedimiento, establecidos en la presente Ley.

<sup>15</sup> CÓDIGO PROCESAL CIVIL Primera Disposición Complementaria.- Las disposiciones de este Código se aplican supletoriamente a los demás ordenamientos procesales, siempre que sean compatibles con su naturaleza.

<sup>16</sup> Sobre el particular, cabe señalar que el presente procedimiento posee naturaleza sancionadora, pero también tripartita, por lo que esta naturaleza es compatible con un sistema probatorio de acción y contradicción análoga al proceso civil que es regulado por el Código Procesal Civil. Por esta razón, este cuerpo normativo resulta aplicable al presente caso.





como los correos, memorándum enviado por tardanzas, fotografías, refiriendo que debieron correrse traslado a la empresa;

Que, en efecto, eso ha sucedido, la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. a través de la carta s/n del 22 de octubre de 2019, da respuesta al requerimiento hecho, detallándose de manera pormenorizada la respuesta en el pronunciamiento al descargo Décimo Tercero del presente documento. Observándose que la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. se ratifica, reafirma y confirma su posición coherente, sostenida de inicio a fin, no logrando cambiar en nada la situación de valoración sobre el certificado de trabajo presentado por el servidor a la Entidad;

Que, el documento cuestionado es el certificado de trabajo emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. quien refiere de manera contundente: "(...) queremos entender que fue un error involuntario la emisión y suscripción del mismo, puesto que según lo manifestado líneas arriba está claramente establecido que el señor Enzo Enrique Reyes Baldeón, laboro para la empresa Luis F. Battifora de Aduanas S. A.". Durante todo el proceso la empresa ha mantenido y mantiene la misma posición, que Enzo Enrique Reyes Baldeón nunca fue servidor ni trabajador de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., con lo cual, se acredita que la información proporcionada en el certificado de trabajo no se ciñe a la realidad, al ser trabajador formal y legal de Luis F. Battifora de Aduanas S. A. y no de Acciona Forwarding Perú S. A. con la cual queda acreditada la falta imputada al servidor; quien no ha podido probar ni desvirtuar de manera fehaciente la imputación realizada en su contra;

**Descargo.-** Sobre el principio de primacía de la realidad.

Que, en el numeral **DÉCIMO SEXTO** el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón refiere que: "*La jurisprudencia y la doctrina en la legislación laboral peruana, consagra el principio de PRIMACIA DE LA REALIDAD, que establece a través del Art. 4° del D.S. N.° 003-97-TR y de la Ley General de Inspección de Trabajo que, "se deben privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo, sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones, con respecto a las presunciones relativas a la existencia de la relación laboral"*;

**Pronunciamiento**

Que, sobre el escrito de descargo materia del presente pronunciamiento, donde el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, presenta su descargo e invoca al principio de la "*primacía de la realidad*"; al respecto este principio refiere que cuando hay divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, siempre debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica. Con éste principio se acredita la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal;

Que, el órgano que garantiza la legalidad de una relación laboral es el órgano jurisdiccional (Poder Judicial), donde la valoración de la prueba está a cargo del Juez Laboral, y dentro de ella, la valoración absoluta de aquellos documentos públicos y/o privados; no siendo competencia del ente administrativo, menos en un procedimiento administrativo disciplinaria (PAD), por lo que, resulta inadmisibles pretender que se le dé valor en esta vía a un certificado laboral que contiene información errónea y que fue presentado por el servidor investigado;

Que, este principio es de mucha ayuda para establecer o determinar una relación laboral, por tener elementos que sirven para identificar a la misma, esto es: la prestación debe ser personal, el pago de una remuneración y la subordinación, siendo que en los casos en los que se esté frente a estos tres elementos, la relación contractual existente no puede ser otra naturaleza que la laboral y no administrativa (no obstante que se pretenda hacer creer que es



*Organismo Nacional de Sanidad Pesquera*  
**SANIPES**



una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo), para ello, resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad; debiendo hacer valer su derecho en la vía que corresponda y no en esta instancia del procedimiento administrativo disciplinario;

**Descargo**

Que, en el párrafo **DÉCIMO SEPTIMO** de su DESCARGO el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón refiere que: "(...) *entre una declaración documental que niega el certificado de trabajo pero no la realidad laboral, porque se afirma "no figuro en su base de datos" "ni el documento figura en sus archivos" se prioriza el documento pero no la realidad que se pone a la vista Esto es la existencia de una relación laboral y la serie de documentos y la declaración testimonial, que prueba que, si hubo relación laboral y que, por lógica y razón, si se expidió el certificado de trabajo que no es falso, ni fraguado, ni adulterado. Que no figure en su base de datos ni en sus archivos tienen una explicación"*;

**Pronunciamiento**

Que, en el párrafo del presente descargo el servidor procesado hace referencia que la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. prioriza el documento y no la realidad, por negar la emisión del certificado de trabajo y no figurar en el archivo de la empresa. El servidor pretende que se valoren los documentos aportados, entre ellos la declaración testimonial de la Ex Directora Gerente María Elena Reyes Palacios, con los cuales el servidor estaría demostrando la existencia de una relación laboral; en ese sentido, conforme a lo expresado en el pronunciamiento precedente, no puede ser atendida ésta en la dimensión pretendida en un Procedimiento Administrativo Disciplinario, debiendo hacer valer su derecho en la vía judicial correspondiente;

Que, la conducta del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, responde al quebrantamiento de la buena fe laboral en el SANIPES, por cuanto suscribió contrato, renovó y trabajó en mérito a un "certificado de trabajo" que contenía información no fidedigna que estaba consignado en su legajo personal, del cual tenía conocimiento como servidor, que constituye una infracción ético-moral;

**Descargo**

Que, en el párrafo **DÉCIMO OCTAVO** del escrito de DESCARGO el servidor refiere que: "*Como se ha dicho hasta la saciedad, yo trabajé destacado por Luis Battifora Agente de Aduanas S. A. en Acciona Forwarding Perú S.A. y si el certificado no figura en su base de datos no es problema mío. Lo concreto y lo real es que más allá del documento, priman los hechos vinculados con el trabajo. Que, bajo el PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, si hubo relación laboral y lo que es falso, tendencioso y me causa un grave perjuicio al que se suma este irregular proceso administrativo, es la declaración de la empresa"*;

**Pronunciamiento**

Que, en cuanto a este argumento, debemos indicar que ha quedado demostrado que el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, **fue destacado a prestar servicios** a la empresa Acciona Forwarding Perú S. A por la empresa **Luis Battifora Agente de Aduanas S. A.** (empresa intermediadora de servicios), por lo que, si ha existido un vínculo contractual entre las referidas empresas en relación al servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón;

Que, los trabajadores de las empresas intermediarias gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada,





los que son asumidos por éstas, como ha sucedido en el presente caso; ello explica porque el servidor investigado estaba en planilla, le pagaba sus haberes mensuales, sus derechos y beneficios laborales, y al concluir la relación laboral le expidió su constancia de trabajo la empresa Luis Battifora Agente de Aduanas S. A. y no la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.;

Que, asimismo, se agrega que el trabajador o prestador de servicios, que sea destacado o desplazado para prestar un servicio laboral en otro empleador; independientemente del hecho que ambos mantengan un vínculo jurídico, deberá informar en la Planilla Electrónica siempre que el empleador del trabajador destacado o desplazado no haya asumido el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), siendo el pago asumido por el Declarante. Habiendo quedado acreditado que en el presente caso todos los derechos laborales del servidor fueron asumidos y pagados por la empresa Luis Battifora Agente de Aduanas S. A., quien es el verdadero empleador de Enzo Enrique Reyes Baldeón y no Acciona Forwarding Perú S. A.;

#### Descargo

Que, en el párrafo **DÉCIMO NOVENO** del DESCARGO el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón refiere que: *"Para mayor abundamiento, el Art. 225° del CC, establece que: No debe confundirse el acto con el documento que sirve para probarlo. Puede subsistir el acto, aunque el documento se declare nulo. En el caso de autos hay acto, es decir, trabajo efectivo relación laboral y hay documento válido, que se pretende negar por razones que desconocemos, ignorancia, mala fe, etc."*;

#### Pronunciamiento

Que, de lo manifestado por el servidor en el descargo precedente, quien invoca como norma supletoria, el artículo 225 del Código Civil, se advierte que el mismo hace alusión a dos conceptos que resulta necesario diferenciar: i) el documento que pretende reflejar el acto, y ii) el acto mismo además, de considerar que al mencionar la palabra "documento" se hace referencia al Certificado de Trabajo que contiene información errónea, presentado ante SANIPES y con el que acreditó cumplir el requisito de la experiencia laboral para poder ganar el concurso CAS en SANIPES;

Que, en ese sentido, el servidor refiere que, la invalidez del documento no acarrea la del acto, porque constituyen dos fenómenos distintos en el Derecho. Al respecto la Entidad ya se pronunció a través de la Resolución de la Oficina de Administración N° 117-2018-SANIPES/OA, **CONFIRMADA** por el Tribunal del Servicio Civil (TSC), en ejercicio de su legítima defensa y el derecho de acción el servidor ha recurrido ante el Poder Judicial, con la demanda de nulidad de resolución o acto administrativo, que se viene tramitando con el Exp. N.° 08562-2019-0-1801-JR-LA-46 ante el 17° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio con Sub Especialidad en Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima;

Que, en el presente caso, la divergencia es el contenido del documento que el servidor no puede probar; y el acto, que es el uso que le dio al documento el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón (sabiendo que contenía información errónea), lo que devino, como consecuencia del curso normal del trámite al haber ganado el concurso CAS, en una relación laboral entre el servidor y la Entidad. De lo indicado, lo que se busca es identificar, reconocer y sancionar al servidor por haber afectado al principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil;





#### Descargo

Que, en el numeral **VIGÉSIMO** del descargo, el servidor refiere que: *"Por las razones expuestas, que haremos vales en su oportunidad ante el Poder Judicial, queda claro que este proceso no tiene razón ni fundamento jurídico. Que se me ha destituido sin razón, vulnerando el debido proceso y el derecho de defensa. Después de destituirme –antes de la finalización de mi contrato pues tenía contrato vigente hasta el 31 de diciembre de 2018 y ya se me había hablado para renovarlo- se me abre proceso administrativo. La carrera delante de los caballos";*

#### Pronunciamento

Que, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, en su descargo materia del presente pronunciamiento, adelanta ejercer el derecho de acción al que tiene totalmente garantizado, por lo que, puede ejercerlo en la forma y modo que más le favorezca;

#### Descargo

Que, en el numeral **VIGÉSIMO PRIMERO** del DESCARGO el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón refiere que: *"Queda claro que se me ha causado un daño económico, material y moral, pues me he quedado sin trabajo con tres niños pequeños. Que de manera negligente y de espaldas a la ley y a la norma procesal, se ha manejado una situación que como indicamos con rigurosidad jurídica debió tratarse en el marco de la ley y de las normas correspondientes.";*

#### Pronunciamento

Que, respecto a esta afirmación debemos indicar que de acuerdo a lo manifestado por el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón; el SANIPES, fue sorprendido por éste de manera premeditada y dolosa, al haber presentado un certificado de trabajo sabiendo que no había sido trabajador de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., por lo que, el daño económico es al Estado peruano al haber percibido remuneraciones mensuales y demás beneficios laborales sin haber cumplido con los requisitos exigidos para ganar el concurso CAS, que le permitió suscribir contrato y poder laborar, quedando en evidencia la mentira reiterada y flagrante;

#### Descargo

Que, en el numeral **VIGÉSIMO SEGUNDO** del descargo, el servidor refiere que: *"Para terminar, se declara nulo el concurso CAS, cuando desde el punto de vista estrictamente jurídico, lo que debió declararse nulo es la adjudicación al ganador, si supuestamente había delito en su documentación. Una situación que prueba la confusión conceptual de quienes evaluaron los hechos que terminan perjudicándome";*

#### Pronunciamento

Que, cabe precisar que en este descargo el servidor hace cuestionamientos jurídicos al **proceso de nulidad de oficio**, el que ya concluyó al haber sido declarado agotada en la vía administrativa por el Tribunal del Servicio Civil con la Resolución N° 000257-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala del 5 de febrero de 2019, e incluso ha sido materia de impugnación judicial en una demanda Contenciosa Administrativa, que viene tramitándose con el Exp. N.° 08562-2019-0-1801-JR-LA-46 en el 17° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio con Sub Especialidad en Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima; por lo que, la controversia en ese extremo esta judicializado, no teniendo pronunciamiento alguno que hacer en el presente procedimiento;

#### Descargo

Que, en lo que respecta al **OTRO SI DIGO** del DESCARGO del servidor civil Enzo Enrique Reyes Baldeón, adjunta como medio probatorio a su descargo una copia de la Carta





Notarial que envió al Gerente General de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. como respuesta a la carta que este recibió de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. de fecha 20 de diciembre de 2018;

### Pronunciamiento

Que, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, cuestiona la respuesta a su carta remitida por el mismo a la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. (la que no obra en autos), dicha empresa le contesta en su misiva el 20 de diciembre de 2018, a fs. 287, lo siguiente:

"(...)

2) (...) como fuera informado a SANIPES, nuestra empresa mantuvo una relación contractual con la empresa arriba mencionada hace más de seis años atrás. En base a esta relación contractual que no está vigente a la fecha, usted pretende exigir a nuestra empresa la emisión de una carta hecha a su medida y para su beneficio personal, a pesar que nuestra empresa no se encuentra obligada legalmente a dar respuesta a las cartas enviadas por personas particulares, y menos aún a emitir documentos a medida del solicitante (...)"

"3) (...) Siendo un tercero ajeno a la relación que usted pudo haber mantenido con esa empresa, no nos compete pronunciarnos y, menos aún, emitir documentos".

Finalmente finaliza su escrito, socorriendo al servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, que deponga de actitudes vehementes;

Que, de acuerdo a la investigación y análisis el Órgano Instructor emite el Informe Final N° 423-2019-SANIPES/OA-URH-OI/PAD el 5 de noviembre de 2019, en la que concluyó que ha quedado acreditado la infracción imputada sobre los hechos materia de investigación, al haber presentado al Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, un certificado de trabajo conteniendo información falsa y/o inexacta con el que acreditó la experiencia laboral requerida, incurriendo en la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificado en el literal ñ) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concluyendo y recomendando se le imponga la sanción de destitución;

Que, pese a estar válidamente notificado, respecto al precitado Informe Final, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, no contradujo el pronunciamiento; tampoco solicitó el uso de la palabra a través del Informe Oral;

Que, es cierto que se tiene que invocar el principio de legalidad en materia sancionadora, que impide que se pueda atribuir a un servidor la comisión de una falta administrativa si ésta no está previamente determinada en la ley, prohibiendo también que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por ley;

Que, en ese sentido, analizado el descargo del servidor y revisado los documentos que obran en el expediente administrativo disciplinario y, luego que el Órgano Instructor (Unidad de Recursos Humanos) emitiera su informe final, acogiendo la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del PAD, en el extremo referido a que, en efecto, con el accionar del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón ha quedado demostrado la infracción administrativa, cuya responsabilidad no podrá ser eximida; empero la sanción debe ser reducida tomando en cuenta las siguientes consideraciones: i) No ha quedado demostrado que el servidor tuvo relación laboral directa con la empresa Acciona Forwarding Perú S.A. pero si bajo el sistema de tercerización a través de la empresa Luis Battifora Agente de Aduanas S. A., quien lo destacó a la referida empresa para que brinde un servicio especializado; ii) la ex Directora Gerente de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., señora María Elena Reyes Palacios, reconoce haber emitido el





Certificado de Trabajo en su condición de Directiva, por lo que, el contenido erróneo de dicho documento es responsabilidad de quien lo emitió el documento y no del servidor; iii) El servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón usó el certificado de trabajo ante el SANIPES, para ganar un concurso CAS, y suscribir un contrato CAS, considerando que el mismo fue emitido por la Directora Gerente de la empresa donde brindó servicio especializado en la modalidad de tercerización, siendo que no ha quedado demostrado que dicho certificado de trabajo sea falso; y, iv) El servidor, prestó servicios en informática de manera física y presencial en las instalaciones de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.; por las razones expuestas, esta Gerencia General en calidad de Órgano Sancionador advierte elementos importantes que deben ser valorados en la determinación de la sanción aplicable;

Que, en el marco de lo establecido en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria, en concordancia con el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Directiva de la Ley SERVIR, el sistema normativo de la materia es de aplicación obligatoria a todas las faltas administrativas disciplinarias previstas en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil y las previstas en el artículo 98 del Reglamento de la Ley SERVIR;

**VIII. Sobre la sanción administrativa a imponerse**

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la entidad en cada caso debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, determinando la sanción aplicable en atención a lo regulado en el artículo 87 de la citada Ley, donde señala las siguientes consideraciones a tener en cuenta en relación al hecho infractor:

<p><b>Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas</b> <b>(Art. 87 de la Ley N° 30057)</b></p>	<p><b>Análisis del cumplimiento de cada condición para la determinación de la sanción</b></p>
<p>a) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta</p>	<p>En el presente caso, cuando más jerarquía tenga el procesado, mayor será su reproche.</p> <p>El servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, no fue funcionario, sino un servidor que desarrolló funciones de Administrador de base de datos de la Unidad de Tecnología de la Información (UTI) de la Oficina de Administración, contratado bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).</p>
<p>b) Las circunstancias en que se comete la infracción</p>	<p>Se debe tomar en cuenta si han existido circunstancias tales como la exigibilidad de la conducta debida, el cumplimiento de una orden superior o de un deber legal, inducción a error por parte de la Administración o confianza legítima que el acto era regular, ocultamiento de información, cometer la infracción para ejecutar u ocultar otra infracción, etc.</p> <p>El servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón cometió la falta administrativa disciplinaria, al presentar al SANIPES en su Currículo Vitae documentando, en el marco de un concurso CAS, un certificado de trabajo emitido por la empresa Acciona Forwarding Perú S. A.,</p>





	<p>conteniendo información errónea, sin tener la debida diligencia de verificar que la información presentada sea acorde a su experiencia laboral, lo que derivó en la suscripción del contrato laboral, adendas y laborar por un año; todo ello, cuando el trabajador no tuvo vínculo laboral con la referida empresa, sino que desarrolló sus actividades en las instalaciones de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A. a razón del vínculo laboral que tuvo con la empresa Luis Battifora Agente de Aduanas S. A.</p> <p>Al respecto cabe precisar que, no ha quedado demostrado que el servidor tuvo relación laboral directa con la empresa Acciona Forwarding Perú S.A. pero si bajo el sistema de tercerización a través de la empresa Luis Battifora Agente de Aduanas S. A., quien lo destacó a la referida empresa para que brinde un servicio especializado; además, la ex Directora Gerente de la empresa Acciona Forwarding Perú S. A., señora María Elena Reyes Palacios, reconoce haber emitido el Certificado de Trabajo en su condición de Directiva, por lo que, el contenido erróneo de dicho documento es responsabilidad de quien lo emitió el documento y no del servidor; asimismo, el servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón usó el certificado de trabajo ante el SANIPES, para ganar el concurso CAS, y suscribir un contrato CAS, considerando que dicho documento fue otorgado por conducto regular, por la Directora Gerente de la empresa donde brindó servicio especializado en la modalidad de tercerización, siendo que no ha quedado demostrado que dicho certificado de trabajo sea falso.</p>
c) La concurrencia de varias faltas	<p>Mediante este criterio la gravedad del hecho ilícito se determina en función a la configuración o tipificación de varias faltas, para lo cual, se deberá aplicar la teoría de la absorción al momento de determinar la sanción, aplicando así la más grave de las sanciones configuradas.</p> <p>Al respecto, se verifica que el servidor cometió una falta que es la de afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil (certificado de trabajo conteniendo información errónea).</p>
d) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta	<p>Mediante este criterio se determina la gravedad de la falta en la medida en que el servidor haya sido autor mediato, coautor, instigador, participe o cómplice del hecho.</p> <p>No existe pluralidad de personas que se les haya imputado responsabilidad en estos hechos.</p>
e) La reincidencia en la comisión de la falta	<p>Entendida como la comisión de la misma conducta de manera reiterada.</p> <p>No se verifica en los antecedentes del servidor implicado, sanciones similares.</p>
f) El beneficio ilícitamente obtenido	<p>En el presente caso se observa haber obtenido beneficio al poder suscribir contrato CAS con SANIPES y gozar de una remuneración mensual, entre otros beneficios económicos, durante su permanencia en el SANIPES.</p>



*Organismo Nacional de Sanidad Pesquera*  
**SANIPES**



Que, adicionalmente a lo antes expuesto, resulta importante tomar en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad para efectos de la determinación de la sanción correspondiente, los que se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, sobre el cual, la Sentencia N° 2192-2004-AA del Tribunal Constitucional ha 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;

Que, a partir de los hechos expuestos, cabe mencionar que, los subprincipios aludidos deben mantener un correlato en la realidad, por lo que, respecto al subprincipio de **adecuación**, observamos que el hecho enunciado, se *adecua a la tipicidad establecida en la normativa* que regula las sanciones a aplicar en el presente caso, cumpliendo todos sus supuestos y por ende, se genera una consecuencia jurídica en base al actuar tipificado; y en relación al subprincipio de **necesidad**, es importante señalar que el estado a nivel administrativo ejerce su poder de control, el cual se encuentra ligado a valores fundamentales en favor de la sociedad, encontrándose obligados los servidores públicos a cumplir con sus obligaciones ante su institución; asimismo, en atención del subprincipio de **proporcionalidad en sentido estricto o ponderación**, el cual debe ser adherido a los principios antes citados, en la forma de la determinación final de la sanción a imponerse, por lo que, cada una de las acciones realizadas no deben solamente analizarse de manera independiente, sino en su conjunto, evidenciándose en este caso que el servidor ENZO ENRIQUE REYES BALDEON, presentó ante el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, un certificado de trabajo conteniendo información errónea, con el que acreditó la experiencia laboral requerida en concurso CAS, por tanto, se ha incurrido en la falta administrativa dispuesta en el literal ñ) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que según la gravedad pueden ser sancionada con suspensión temporal o destitución;

Que, en tal sentido, se colige que los hechos imputados al investigado en el presente caso revisten de la gravedad necesaria para efectuar la aplicación de sanción de suspensión, por la gravedad del hecho a que dio origen, con repercusión de acciones penales;

Que, en consecuencia, este Órgano Sancionador, teniendo en cuenta que se encuentra acreditada la falta imputada al servidor ENZO ENRIQUE REYES BALDEON, considera que corresponde aplicar en el presente caso, la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones** por treinta (30) días, establecida en el numeral b) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, y no la de destitución conforme a la conclusión y recomendación del Informe Final del Órgano Instructor del PAD que dio origen;

Por los fundamentos expuestos, en uso de las facultades previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30056, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y modificatoria; el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2014-PRODUCE, y modificatoria; y, la Directiva N° 001-2016-SANIPES, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 002-2016-SANIPES/SG y modificatoria.





**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER** la sanción de suspensión sin goce de remuneración por treinta (30) días, al señor **ENZO ENRIQUE REYES BALDEON**, con DNI N° 41984480, quien prestó servicios como Administrador de Base de Datos de la Unidad de Tecnología de la Información (UTI) de la Oficina de Administración de SANIPES; por la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificado en el literal ñ) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**Artículo 2.- DISPONER** se notifique al servidor sancionado, el cual podrá interponer el recurso de reconsideración o apelación ante el Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario, dentro del plazo de quince (15) días hábiles contado a partir del día siguiente de su notificación; siendo que el recurso de reconsideración será resuelto por órgano que emitió la sanción, en tanto que el recurso de apelación será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil, de acuerdo a lo establecido en los artículos 117, 118 y 119 del Reglamento de la Ley SERVIR.

**Artículo 3.- DISPONER** la anotación de la sanción en el legajo personal del servidor Enzo Enrique Reyes Baldeón, de conformidad con el numeral 17.2 del inciso 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

**Regístrese y comuníquese.**



  
LIC. RICARDO AUGUSTO OBERTI IZQUIERDO  
Gerente General de SANIPES  
Órgano Sancionador del PAD

