

**VISTO**, el Informe N°000073-2021-MIDIS/PNCM/UGTH del 18 de junio de 2021, emitido por el Jefe de la Unidad de Gestión del Talento Humano, en su condición de órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, quien se desempeñó como Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la Unidad Territorial Cajamarca, así como los demás actuados que obran en el Expediente N° 6-2020; y,

#### **CONSIDERANDO**

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador único que se aplican a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; la cual es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 y la Ley N° 30057;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Reglamento General, corresponde al órgano sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, con la cual se pone fin a la instancia;

Que, actuando en calidad de órgano sancionador, conforme a lo dispuesto en el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General, la Dirección Ejecutiva procede con emitir el acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, el PAD) en primera instancia y que contiene el pronunciamiento sobre la imputación de cargos realizada contra el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, quien al momento de los hechos se desempeñó como Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la Unidad Territorial Cajamarca, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057;

Que, dentro de las acciones de fiscalización posterior establecidas en el artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, la Unidad de Gestión del Talento Humano elaboró el Oficio N° 1034-2019-MIDIS/PNCM/UGTH del 02 de diciembre del 2019, por el cual solicitó a la Universidad Nacional de Cajamarca – Escuela de Posgrado, se confirme la veracidad de la información consignada en la "*Constancia de haber culminado satisfactoriamente los estudios del Programa de Maestría en Ciencias, Mención en Salud Pública*", otorgado al señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**;

Que, en vista a lo anterior, con el Oficio N° 1379-2019-DEPG-UNC del 23 de diciembre del 2019, el Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, informó a través del Oficio N° 988-2019-SA-EPG-UNC del 19 de diciembre del 2019, que:

*“el ciudadano Jerson Joel Romero Llamoga, no es alumno de esta Unidad Académica, por lo tanto la Constancia que ha presentado ante el MIDIS, carece de todo valor, en tanto la firma y post firma de Secretaría Académica y el formato de Constancia, no corresponde a esta Unidad de Posgrado”.*

Que, en esa línea, mediante el Informe N° 001-2020-MIDIS/PNCM/URH-UPA del 06 de enero del 2020, el Especialista en Selección de Personal informó sobre el procedimiento de fiscalización posterior realizado a la documentación presentada por servidores civiles del Programa Nacional Cuna Más. Asimismo, precisó que la constancia presentada por el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA** fue parte de la información presentada en el proceso de selección CAS 635-2019-MIDIS-PNCM, en el cual resultó ganador del puesto de Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la Unidad Territorial Cajamarca;

Que, en ese sentido, se advierte que el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA** habría mantenido vínculo laboral con el Programa Nacional Cuna Más, bajo el influjo de un documento con contenido falso;

Que, en mérito a ello, la Unidad de Gestión del Talento Humano, en el marco del proceso de fiscalización posterior a los procesos de convocatoria CAS, remitió a la Secretaría Técnica, todos los actuados, para que realice la precalificación en función de los hechos expuestos en la denuncia, inicie las investigaciones y efectúe el deslinde de responsabilidad conforme lo dispone la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - *“Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y sus modificatorias;

Que, en virtud a ello, se emitió el Informe de Precalificación N° 135-2020-MIDIS/PNCM/UGTH-ST del 16 de julio de 2020, por medio del cual la Secretaría Técnica recomendó al Jefe de la Unidad de Gestión del Talento Humano, el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra el servidor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, por la presunta comisión de falta administrativa tipificada en el literal q) artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 de su Reglamento General;

Que, mediante Carta N° 174-2020-MIDIS/PNCM/UGTH de fecha 16 de julio de 2020, se dispuso el inicio de PAD contra el servidor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, quien habría mantenido vínculo laboral con el Programa Nacional Cuna Mas, bajo el influjo de un documento con contenido falso. En ese sentido, habría transgredido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece como Principios de la Función Pública, el Principio de Probidad, Idoneidad y Veracidad; con lo cual, habría vulnerado lo dispuesto en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Reglamento General de la citada Ley, siendo notificado el 21 de julio de 2021;

Que, las normas jurídicas presuntamente vulneradas por el servidor imputado, son las siguientes:

- **Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, artículo 6 numerales 2, 4 y 5:**

**“Artículo 6°.- Principios de la Función Pública**

*El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:*

*(...)*

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

*(...).*

*(...)*

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

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

Que, la transgresión de las normas descritas anteriormente genera responsabilidad pasible de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley N°27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que señala: “10.1. La trasgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción. (...)”.

Que, por lo antes señalado, la falta que le fue imputada al servidor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, fue la establecida en el literal q) artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil que a la letra dice:

- **Ley N° 30057 — Ley del Servicio Civil**

**"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario**

*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo:*

*q) Los demás que señale la ley”.*

- **Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**"Artículo 100.- Faltas de carácter disciplinario**

*También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.*

Que, adicionalmente, se precisa que a través de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC de fecha 26 de junio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil estableció precedentes administrativos sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en cuyos fundamentos 48 y 49 señaló: “48. Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. 49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el T.U.O. de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta.” (énfasis añadido);

Que, asimismo mediante la Resolución de Sala Plena N°007-2020-SERVIR/TSC, de fecha 26 de junio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil estableció precedente administrativo sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública

<sup>1</sup> Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedente-administrativo-sobre-la-adecuada-imputacionde-la-resolucion-no-006-2020-servirtsc-1869514-1/>

valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, señalando en el fundamento 30, lo siguiente: “30. Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley N° 30057 ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al ‘ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta’, este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta **puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815**” (énfasis añadido), siendo ese mismo razonamiento el que ha justificado la determinación de las normas jurídicas presuntamente vulneradas por la procesada, así como la falta imputada a título de cargo;

Que, en base a lo antes mencionado, se precisa que desde la instauración del presente proceso se ha cumplido con lo dispuesto en los precedentes vinculantes antes mencionados, atribuyéndose así que los hechos imputados a la servidora procesada serían contrarios a los principios de probidad, idoneidad y veracidad, contenido en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, el Tribunal Constitucional ha manifestado que “(...) *la existencia de una relación laboral genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se cumplan conforme al principio de buena fe laboral*”;

Que, en su condición de servidor, el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, debió regir su actuar funcional, además de las normas relativas a su régimen laboral y normas especiales mencionadas en el presente caso, por lo dispuesto en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece que todo servidor público independientemente del régimen laboral o de contratación al que esté sujeto, así como del régimen jurídico de la entidad a la que pertenezca, debe actuar con sujeción a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidos en dicha Ley, siendo pasible de sanción en caso de infringir tales disposiciones;

Que, ahora bien, habiendo sido notificado con fecha 21 de julio de 2020, el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, no ha presentado ningún descargo sobre los hechos imputados. En tal sentido y de acuerdo al artículo 111 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa;

Que, teniendo en cuenta lo antes señalado, el órgano instructor procedió a evaluar los actuados que obran en el expediente, para lo cual, se advierte lo siguiente:

- La falta imputada al señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, es la referida a la falta “*las demás que señale la ley*”, tipificada en el **literal q) del artículo 85** de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que *también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinarias aquellas previstas en la Ley N° 27815*<sup>2</sup>.
- La Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, en el artículo 10, establece: “*La trasgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción (Énfasis nuestro).*”
- El numeral 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública establece como Principios de la Función Pública, el de Probidad, Idoneidad y Veracidad, tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100 de su Reglamento General.

---

<sup>2</sup> La Autoridad Nacional de Servicio Civil, en su **Informe Técnico Vinculante N° 1990-2016-SERVIR-GPGSC, de fecha 07 de octubre de 2016**, ha establecido que, si bien el “**Título IV Sanciones y Procedimiento del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento del Código de Ética de la Función Pública**, ha perdido eficacia a partir del 14 de setiembre de 2014; **no obstante, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública se mantiene vigente y, de acuerdo con lo previsto por el artículo 100° del Reglamento General, las infracciones previstas en dicho cuerpo normativo se procesan según las Reglas procedimentales de la Ley del Servicio Civil y sus disposiciones reglamentarias**”

- Se cuenta con los siguientes elementos de prueba:
  - ✓ Constancia que da cuenta que el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA** habría culminado satisfactoriamente los estudios del Programa de Maestría en Ciencias, con mención en Salud Pública. Dicha constancia fue presentada como parte de la documentación sustentatoria en el Proceso CAS N° 635-2019-MIDIS-PNCM, y que posteriormente sirvió de sustento para la suscripción del Contrato CAS N° 535-2019-MIDIS-PNCM.
  - ✓ El Oficio N° 1379-2019-DEPG-UNC del 23 de diciembre del 2019, mediante el cual el Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, informó a través del Oficio N° 988-2019-SA-EPG-UNC del 19 de diciembre del 2019, que: *“el ciudadano Jerson Joel Romero Llamoga, no es alumno de esta Unidad Académica, por lo tanto la Constancia que ha presentado ante el MIDIS, carece de todo valor, en tanto la firma y post firma de Secretaría Académica y el formato de Constancia, no corresponde a esta Unidad de Posgrado”.*
  - ✓ Informe Escalafonario N° 106-2021-MIDIS/PNCM/UGTH-JCRG de fecha 10 de mayo de 2021, en el cual se aprecia que el servicio prestado en virtud al Contrato CAS N° 535-2019-MIDIS-PNCM fue desde el 02 de octubre de 2019 al 23 de junio de 2020.
- En efecto, la conducta del procesado resulta lesiva al principio de probidad, contenido en el artículo 6, numeral 2 de la Ley N° 27815, ya que este principio se manifiesta en el cumplimiento del servidor público, de las normas morales que rigen una sociedad democrática tales como la honestidad y la honradez, y la sujeción a este principio, garantiza la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, siendo el caso concreto que la procesada, al actuar bajo el influjo de un documento cuyo contenido es falso, actuó contraviniendo dicho principio.
- Asimismo, se vulneró el principio de idoneidad contenido en el artículo 6, numeral 4 de la Ley N° 27815, ya que el procesado no contó con aptitud técnica, legal ni moral para desempeñar la función pública en beneficio de los ciudadanos, al prestar servicios en el PNCM bajo el influjo de un documento con contenido falso. Igualmente, la conducta del procesado ha sido lesiva al principio de veracidad contenido en el artículo 6, numeral 5 de la Ley N° 27815, debido a que no se expresó con autenticidad en el tiempo que estuvo laborando para el PNCM con el Contrato CAS N° 535-2019-MIDIS-PNCM, toda vez que permaneció en el puesto de Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la Unidad Territorial Cajamarca, gracias al influjo de un documento con contenido falso, como ya se ha acreditado en el párrafo precedente.

Que, siendo así el órgano instructor recomendó al órgano sancionador a través del Informe N° 000073-2021-MIDIS/PNCM-UGTH del 18 de junio de 2021, imponer al señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, la sanción de **DESTITUCIÓN** al haberse acreditado la falta;

Que, a través de la Carta N° 000092-2021-MIDIS/PNCM/DE de fecha 24 de junio de 2021, se remitió al señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, el Informe del Órgano Instructor N°000073-2021-MIDIS/PNCM/UGTH mediante la cual se recomendó la imposición de la sanción de **DESTITUCIÓN**, y le comunicó la oportunidad para solicitar su informe oral, habiendo sido notificado el 25 de junio de 2021, sin embargo, vencido el plazo no ha presentado ninguna solicitud de informe oral;

Que, este órgano sancionador a fin de poder determinar la configuración de la falta ha realizado el siguiente análisis:

- Se ha verificado de las bases del concurso CAS N° 635-2019-MIDIS-PNCM, que el perfil requerido para cubrir el puesto de Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la Unidad Territorial Cajamarca era el siguiente:

Requisitos	Detalles
Experiencia Se contará desde egresado de la formación correspondiente. Presentar constancia de egresado, caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el diploma de grado y/o título.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia laboral general de 01 año en el sector público o privado.</li> <li>Experiencia laboral específica de 01 año en servicios o programas o proyectos relacionados a la primera infancia o niñez o familias o comunidad en el sector público o privado</li> </ul>
Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Título o Bachiller en Educación inicial o primaria, Ciencias de la Salud Humana o Título de Instituto Superior Pedagógico en Educación Inicial o primaria o Título en carrera técnica superior en educación o ciencias de la salud. .</li> </ul>
Conocimientos para el puesto y/o cargo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo de ofimática nivel básico (Word, Excel, Power Point)</li> <li>Manejo básico de la lengua originaria según ámbito de trabajo</li> </ul>
Cursos, capacitación y/o estudios de especialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos o capacitaciones en temas relacionadas al servicio o afines (últimos 5 años)</li> </ul>

- Asimismo, resulta preciso señalar que de acuerdo a las bases del referido proceso de selección CAS, establecía el puntaje por formación académica de la siguiente manera:

FORMACION ACADEMICA	PUNTAJE
Título de Doctor	21
Estudios de Doctorado culminados o en curso	19
Título de Magister	17
Estudios de Maestría culminados o en curso	15
Título Profesional Universitario**	13
Bachiller	11
Título de Instituto Superior	09
Estudiante y/o Egresado de Universidad y/o Instituto Superior	07
Secundaria Completa	05

- Ahora bien, debemos precisar que dentro del formato Hoja de vida y la presentación de documentos el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA** declaró y adjuntó para acreditar sus estudios académicos al momento de su postulación al CAS N°635-2019-MIDIS-PNCM, lo siguiente:


**PERÚ** Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social | Viceministerio de Prestaciones Sociales | Programa Nacional Cuidé Más

**FORMATO DE HOJA DE VIDA**  
(con carácter de DECLARACIÓN JURADA)

**I. DATOS PERSONALES**

Apellido paterno: ROMERO  
 Apellido materno: LLAMOGA  
 Nombres: JERSON JOEL  
 Fecha de Nacimiento: 09/09/1993  
 Lugar de Nacimiento: CAJAMARCA / CAJAMARCA / CAJAMARCA  
 Documento de Identidad: 71093979  
 RUC: 10710939794  
 Estado Civil: SOLTERO  
 Dirección: Av. Tupac amaru 1158  
 Teléfono: 948484237  
 Correo Electrónico: jerson-odonto@hotmail.com  
 Colegio Profesional: 37811

**II. ESTUDIOS REALIZADOS**

TÍTULO O GRADO	ESPECIALIDAD	FECHA EXPEDICIÓN DEL TÍTULO	UNIVERSIDAD	CIUDAD/PAÍS
ESTUDIOS DE MAestrÍA CULMINADOS O EN CURSO	MAESTRIA EN SALUD PUBLICA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA	CAJAMARCA/Peru
TÍTULO PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ODONTOLOGIA	26/10/2015	USMP -FN	LAMBAYEQUE/Peru

Siendo ello así, en la evaluación documental se le otorgó un puntaje de 15 puntos por sus estudios al haberse tomado en cuenta el documento que acreditaba sus estudios

de maestría, con lo cual logró un puntaje total de 52 puntos, y le permitió llegar a pasar a la etapa de entrevista con el segundo puntaje más alto.

PROCESO CAS N° 635 - 2019-MIDIS-PNCM												
ACOMPANANTE TÉCNICO SAF PARA LA UNIDAD TERRITORIAL CAJAMARCA												
EVALUACIÓN DOCUMENTAL												
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ANEXOS	FF.AA / DISCAPACIDAD	NEPOTISMO	ESTUDIOS		CAPACITACION		EXPERIENCIA		TOTAL	OBSERVACION
					SITUACION	PUNTAJE	SITUACION	PUNTAJE	SITUACION	PUNTAJE		
1	ALEXANDER ENRIQUE SÁNCHEZ DOLDRANO	SI	NO	NO	CUMPLE	17	CUMPLE	9	CUMPLE	30	56	AFITO
2	BEATRIZ GABRIEL ALFARO VARGAS	SI	NO	NO	CUMPLE	15	CUMPLE	9	CUMPLE	26	50	AFITO
3	OSWALDO MARIBEL SEGUNA PLASENCIA	SI	NO	NO	CUMPLE	13	CUMPLE	9	CUMPLE	28	50	AFITO
4	FLOR YANET COSTRINA RUIZ	SI	NO	NO	CUMPLE	13	CUMPLE	5	NO CUMPLE			NO AFITO - NO ACREDITO LA EXPERIENCIA LABORAL GENERAL SOLICITADA EN LAS BASES - SENJMS
5	SERMAN RAUL ROJAS RIAS	SI	NO	NO	CUMPLE	13	CUMPLE	9	CUMPLE	28	50	AFITO
6	ORICELDA BRICERO VELA	SI	NO	NO	CUMPLE	13	CUMPLE	9	CUMPLE	28	50	AFITO
7	JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA	SI	NO	NO	CUMPLE	15	CUMPLE	9	CUMPLE	28	52	AFITO
8	JUAN GABRIEL VERA	SI	NO	NO	CUMPLE	13	CUMPLE	7	CUMPLE	30	50	AFITO
9	MARITZA CARGENAS VILLANUEVA	SI	NO	NO	CUMPLE	13	CUMPLE	9	CUMPLE	28	50	AFITO

- Asimismo, debemos precisar que dada la gravedad de los hechos imputados y al haberse acreditado la falta, este órgano sancionador considera que la sanción es proporcional a la falta imputada.

Que, en atención a lo señalado este órgano sancionador luego de evaluados los documentos considera que se ha acreditado de manera objetiva en el presente PAD que señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, incurrió en la comisión de la falta disciplinaria atribuida, toda vez que presentó un documento que contenía información falsa, específicamente presentó en su postulación CAS N°635-2019-MIDIS-PNCM para el puesto de Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias de la Unidad Territorial de Cajamarca, una constancia en la cual se señala que ha culminado satisfactoriamente los estudios del Programa de Maestría en Ciencias, con mención en Salud Pública, sin embargo el Director de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca comunicó a través del Oficio N° 988-2019-SA-EPG-UNC del 19 de diciembre del 2019 y Oficio N° 1379-2019-DEPG-UNC del 23 de diciembre del 2019, que: *“el ciudadano Jerson Joel Romero Llamoga, no es alumno de esta Unidad Académica, por lo tanto la Constancia que ha presentado ante el MIDIS, carece de todo valor, en tanto la firma y post firma de Secretaría Académica y el formato de Constancia, no corresponde a esta Unidad de Posgrado”*. Tomando en consideración que el procesado presentó ante el PNCM un documento cuya autenticidad no ha sido corroborada por la entidad supuestamente emisora de este, y que el mismo sirvió de sustento para la elaboración del Contrato CAS N° 535-2019-MIDIS-PNCM y formó parte de su legajo personal, es por lo cual se considera acreditado el cargo imputado. En ese sentido, el imputado ha transgredido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece como Principios de la Función Pública, el Principio de Probidad, Idoneidad y Veracidad; con lo cual, ha vulnerado lo dispuesto en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Reglamento General de la citada Ley;

Que, para la imposición de la sanción disciplinaria, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado: *“(…) 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, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, desarrolló el principio de proporcionalidad y razonabilidad, señalando 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 sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Agregando además que, el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional;

Que, por un lado, de conformidad a lo prescrito en el artículo 104 del Reglamento General, los eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil, verificándose los siguientes:

- a) *Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. No se advierte la configuración del presente punto.*
- b) *El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. No se advierte la configuración del presente punto, de la evaluación de los hechos y la verificación de los medios probatorios.*
- c) *El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. No se advierte la configuración del presente punto.*
- d) *El error inducido por la Administración, a través de un acto de disposición confusa o ilegal. No se advierte la configuración del presente punto.*
- e) *La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. No se advierte la configuración del presente punto.*
- f) *La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación. No se advierte la configuración del presente punto.*

Que, por tanto, no se advierten supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria que puedan constituirse frente a los hechos y medios probatorios desarrollados en el PAD seguido contra el servidor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, siendo por tanto procedente la aplicación de la sanción a imponer;

Que, de acuerdo a lo estipulado por la Ley del Servicio Civil, para determinar la sanción a un trabajador/a, se tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 87<sup>o3</sup> y 91<sup>o</sup> de la Ley del Servicio Civil; en ese sentido, a efectos de graduar la sanción a imponerse, resulta pertinente aplicar los siguientes criterios:

<b>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado</b>	La presentación de documentación falsa por parte del señor JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA afectó el normal desarrollo de la administración pública, toda vez que infringió la Ley del Código de Ética de la Función Pública; en tal sentido, la Entidad mantuvo vínculo laboral con el citado servidor presumiendo que la Constancia otorgada por la Universal Nacional de Cajamarca, era veraz. Existe una grave afectación a los intereses generales, al haber afectado la confianza y credibilidad en la función pública.
<b>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</b>	De los hechos se evidencia que el servidor investigado, a sabiendas que el documento presentado ante la Entidad contenía información falsa, la presentó como cierta para la suscripción del contrato administrativo de servicios.
<b>El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta</b>	El servidor, en el momento de la comisión de los hechos imputados se desempeñaba como Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la Unidad Territorial Cajamarca
<b>Circunstancias en que se comete la infracción</b>	La falta se cometió en el marco de un proceso CAS, el cual el servidor investigado aprovecho para obtener un beneficio ilícito.
<b>La concurrencia de varias faltas</b>	No aplica
<b>La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta</b>	El servidor investigado es el único infractor.

<sup>3</sup> En el presente caso se deberá tener en cuenta los incisos los literales a), c), e) y h), que señalan la grave afectación, el grado de jerarquía, concurrencia de varias faltas y la continuidad en la comisión de la falta, respectivamente.



<b>La reincidencia en la comisión de la falta</b>	No aplica
<b>La continuidad en la comisión de la falta</b>	Existió continuidad en la comisión de la falta, por cuanto estuvo vigente el contrato CAS N° 535-2019-MIDIS-PNCM desde el 2 de octubre de 2019 hasta el 23 de junio de 2020, a sabiendas de que la información no era veraz.
<b>El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso</b>	El beneficio obtenido ilícitamente fue el haber logrado obtener derechos y beneficios de manera indebida.

Que, asimismo, conforme lo establece el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática, siendo que, en cada caso, la entidad debe contemplar entre otros aspectos, la naturaleza de la infracción;

Que, estando a lo antes expuesto, tomando en consideración la naturaleza de la falta incurrida y el hecho que, conforme fluye del Informe Escalafonario N° 106-2021-MIDIS/PNCM/UGTHJCRG de fecha 10 de mayo de 2021, el procesado prestó servicios en virtud del Contrato CAS N° 535-2019-MIDIS-PNCM desde el 2 de octubre de 2019 hasta el 23 de junio de 2020, gozando de una remuneración mensual de S/ 2,900.00 soles. Ahora bien, considerando los alcances del principio de razonabilidad y proporcionalidad, y siendo que, en casos análogos, el Tribunal del Servicio Civil confirmó que resulta razonable y proporcional la imposición de la máxima sanción por lo gravoso de la conducta incurrida<sup>4</sup>, es por lo cual se justifica que, en el presente caso, se le imponga la sanción de **DESTITUCIÓN**;

Que, este órgano sancionador ha decidido acoger la propuesta de sanción formulada por el órgano instructor;

Que, en ese sentido, teniendo en cuenta el análisis y la valoración objetiva de los hechos puestos a conocimiento, así como de la documentación que obra en el expediente, la falta imputada se encuentra debidamente acreditada, por lo que corresponde imponer al servidor la sanción de **DESTITUCIÓN**, prevista en el literal c) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil y de manera accesoria la **INHABILITACIÓN POR CINCO (5) AÑOS** para el ejercicio de la función pública;

Que, sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en cuenta que, según el artículo 105 del Reglamento General, una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario

Que, el artículo 117 del Reglamento General señala que *«el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación (...) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado (...)»*;

Que, el artículo 118 del Reglamento General establece que *«el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación»*;

Que, por su parte el artículo 119 del Reglamento General señala que *“el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo”*;

<sup>4</sup> Como puede apreciarse de los fundamentos 42 y 43 de la Resolución N° 2800-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, disponible en: [https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res\\_02800-2019-SERVIR-TSC-Primera\\_Sala.pdf](https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_02800-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf) así como de los fundamentos 62 a 69 de la Resolución N° 1375-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1390873/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%201375-2019-Servir-TSC-Segunda%20Sala.pdf>

Que, de ser el caso, el recurso de reconsideración deberá presentarse ante la Dirección Ejecutiva, quien se encargará de resolverlo; o, en su defecto, en caso de recurso de apelación este deberá ser presentado ante la Dirección Ejecutiva, quien elevará todos los actuados al Tribunal del Servicio Civil, siendo este último el encargado de resolverlo;

Que, en virtud del numeral 17.3 de la Directiva del PAD, la sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 93 del Reglamento General, quedando a cargo de la Secretaría Técnica la notificación de los actos oficialización de la sanción;

Que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 93 del Reglamento General, en el caso de la sanción de destitución, el Jefe de la Unidad de Gestión del Talento Humano es el órgano instructor, y la Directora Ejecutiva es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción, asimismo, la oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor;

Que, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, versión actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, de conformidad, al informe de vistos y lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1. - IMPONER** la sanción de **DESTITUCIÓN**, contra el señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, en su desempeño como Acompañante Técnico para el Servicio de Acompañamiento a Familias para la Unidad Territorial Cajamarca, en mérito a los considerandos de la presente resolución.

**Artículo 2. - ENCARGAR** la notificación de la presente resolución a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, precisándole al señor **JERSON JOEL ROMERO LLAMOGA**, que tiene expedito el derecho para interponer los recursos de reconsideración o apelación que corresponda, en el plazo máximo de quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución.

**Artículo 3. - DISPONER** que se adjunte la presente resolución en el legajo personal del servidor civil, así como la notificación de la misma. Asimismo, se dispone el envío de los actuados del expediente a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de que, previo diligenciamiento de la notificación señalada en el artículo segundo de la presente resolución, proceda con la custodia del expediente.

**Regístrese y Comuníquese.**

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
**CARMEN LOURDES SEVILLA CARNERO**  
Directora Ejecutiva  
Programa Nacional Cuna Más