



Resolución de Secretaria General *N° 039-2022-MINAM*

Lima, 21 de abril de 2022

VISTOS: El Informe Técnico N° 00094–2021–MINAM/STPAD, la Carta N° 431-MINAM/SG/OGRH, el Escrito N° 01 presentado el 3 de noviembre de 2021 (2021060995), y el Informe N° 00076-2022–MINAM/SG/OGRH, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador en el servicio civil, cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final, es de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057;

Que, mediante Carta N° 000431–2021–MINAM/SG/OGRH notificada por correo electrónico el 25 de octubre de 2021, y confirmada su recepción el 26 de octubre del mismo año, se dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el señor Denis Fernando Llontop García, en su condición de Auxiliar en Tramite Documentario de la Procuraduría Pública del Ministerio del Ambiente, comprendido en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, atribuyéndole haber ejercido función pública en el Ministerio del Ambiente bajo el influjo o valiéndose de información falsa o inexacta, al haber presentado un certificado de trabajo expedido por la empresa Equi del Perú SAC; sin embargo, al consultarse sobre su autenticidad, el Gerente General y Representante Legal de la citada empresa, respondió mediante correo electrónico de fecha 7 de diciembre de 2020 que: “(...) se trata de un documento falso, no conocemos al señor Llontop García Denis Fernando que figura como ex trabajador en dicho documento (...)”, en virtud a ello, se le otorgó el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos;

Que, en consecuencia, se le atribuyó al señor Denis Fernando Llontop García haber incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, que establece: Son faltas de carácter disciplinarlo que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) q) “Las demás que señale la ley”,

por la transgresión de los principios de probidad, idoneidad y veracidad de la Ley N° 27815 "Ley del Código de Ética de la Función Pública", lo cual es concordante con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040–2014–PCM;

Que, mediante escrito N° 01 presentado el 03 de noviembre de 2021 con registro ECODOC N° 2021060995, el señor Llontop presenta sus descargos señalando entre otros, los siguientes argumentos:

(...) "Ahora bien, en la precitada convocatoria se consignaron como requisitos mínimos del puesto los siguientes:

REQUISITOS	DETALLE
Formación Académica	• Secundaria Completa.
Curso y/o Estudios de Especialización	• Curso de Digitación u Ofimática (word y/o Excel)
Conocimientos para el puesto	• Conocimiento de la gestión documentaria: Trámite documentario, Clasificación y Archivo de Documentos. • Conocimiento en Atención a la ciudadanía.
Experiencia General	• Un (01) año.
Experiencia Específica	• Un (01) año en puesto similar y/o puesto con funciones equivalentes.
Habilidades o Competencias	• Trabajo en Equipo, Organización de Información, Comunicación oral, Iniciativa, Responsabilidad.

En ese sentido, consciente de que cumplía y cumplo con los requisitos postule al puesto que a la fecha vengo ocupando, toda vez conforme se puede evidenciar del siguiente detalle no me he valido del documento en cuestión para ingresar a trabajar como servidor público:

Requisitos TDR	Documentos que acreditan que cumplo con los requisitos
Formación Académica: Secundaria Completa	Certificado de Secundaria Completa (Colegio: Nuestra Señora de Belén) Anexo 1-B
Curso y/o Estudios de Especialización: Curso de Digitación u Ofimática (Word y/o Excel)	-Certificado de Excel Básico (IDAT). Anexo 1-C -Certificado de Ofimática Avanzada (IIDEA). Anexo 1-D
Conocimientos para el puesto: Conocimiento de la gestión documentaria: Trámite documentario, Clasificación y Archivo de Documentos. Conocimiento en Atención a la ciudadanía.	-Certificado de Asistente de Gerencia para la Gestión Pública Moderna (IIDEA). Anexo 1-E
Experiencia General: Un (01) año.	-Konecta BTO Sucursal en Perú – Gestor (11 meses, 1 día) Anexo 1-F -MINAM – Auxiliar Administrativo (1 año, 10 meses, 23 días)

Teniendo en cuenta que el documento cuestionado data del año 2012, a la fecha no recuerdo como lo obtuve, y el mismo fue incorporado por un error involuntario al legajo con el que postule, debido a que sin el mismo cumplo y acredito los requisitos del puesto que ocupé, además que en aquel tiempo tuve problemas relacionados a vínculos laborales.

(...)

Sin embargo, la imputación no tiene en cuenta que, si bien el documento fue presentado por error involuntario, el mismo no fue determinante para mi contratación ni tuvo ninguna finalidad, pues conforme al detalle contenido en el numeral 1.3 mi persona cuenta con la experiencia necesaria para ejercer el puesto al que accedí, experiencia que puede ser acreditada por el mismo Ministerio del Ambiente pues laboré por el plazo de 1 año y 10 meses y 23 días.

Es así que, no he ejercido mis labores de servidor público haciendo valer o bajo el influjo del documento en cuestión, debido a que el mismo no incidió al momento de la evaluación de los requisitos necesarios para el puesto, por lo tanto, si bien constituye una infracción el incorporar como parte de mi información un documento inexacto, lo cual reitero fue por error involuntario la sanción propuesta no es gradual, proporcional y mucho menos reviste de razonabilidad.

En ese sentido, carente de sustento la afirmación de que me valí del documento en cuestión para ejercer las funciones del puesto que vengo ocupando. (...);

Que, mediante Informe Técnico N° 01-2021-PP/jqr emitido por la señora Judith Quispe Ramírez, abogada Especialista II de la Procuraduría integrante del Comité Evaluador del Proceso CAS N° 37-2019, señaló lo siguiente:

"(...) Dado que el proceso CAS N° 37-2019-MINAM se realizó en el año 2019 no se puede determinar con exactitud si el Certificado de Trabajo de la empresa Equi del Perú SAC emitido en junio del 2012 fue considerado por los miembros del Comité Evaluador del proceso CAS N° 37-2019-MINAM para otorgar el puntaje de 30 al señor Denis Fernando Llontop García (...)."

Que, por otro lado, mediante memorando N° 01539-2021-MINAM/SG/OGRH de fecha 15 de noviembre de 2021, el Director de la Oficina General de Recursos Humanos remite el Informe N° 00941-2021-MINAM/SG/OGRH de fecha 15 de noviembre de 2021 del Coordinador de Gestión del Empleo (e) y la Analista en Procesos de Selección concluyeron;

"(...) Respecto a la calificación asignada y validación de la documentación sustentatoria presentada por el señor Denis Fernando Llontop García en la fase de evaluación curricular del proceso CAS N° 037-2019-MINAM corresponde al Comité Evaluador el pronunciamiento respectivo. (...)"

Que, la Directora General de Recursos Humanos emitió el Informe N° 00076–2022–MINAM/SG/OGRH en su calidad de Órgano Instructor, indicando que al señor Denis Fernando Llontop García le correspondería una sanción de Destitución, en virtud a que de la revisión de los documentos obrantes en el expediente disciplinario, existen medios probatorios suficientes que acreditan su responsabilidad en la conducta imputada;

Que, a través de la Carta N° 0007-2022-MINAM/SG se le informó al señor Denis Fernando Llontop García que tenía derecho a presentar su Informe Oral ante este Órgano Sancionador, el mismo que se fijó para el 28 de febrero de 2022, en dicha diligencia ratificó en los mismos argumentos de su descargo, conforme obra en la grabación que se encuentra en el expediente administrativo;

Que, con relación al argumento, que cumple con los requisitos para el puesto de Auxiliar en Trámite Documentario y que el certificado de trabajo presentado no fue determinante para su contratación;

debemos indicar que, no se ha cuestionado en el presente procedimiento si cumple o no, con los requisitos para el puesto que ocupa, o si el documento presentado, fue determinante para obtener la plaza en el proceso CAS N° 37-2019-MINAM, sino respecto a su conducta de presentar el certificado de trabajo expedido por la Empresa Equi del Perú SAC, el mismo que no le fue otorgado, de acuerdo a lo manifestado por el señor David Helán Fiestas Alvarado, Gerente General y Representante Legal de la citada empresa, quien precisó que dicho documento *es falso*, y que el señor Denis Fernando Llontop García no laboró en la Empresa Equi del Perú SAC;

Que, con relación a que cuenta con la experiencia necesaria para ejercer el puesto y que no hubo perjuicio económico, debemos indicar es materia de cuestionamiento en el presente procedimiento su conducta contraria a los principios éticos, al haber ejercido función pública en el Ministerio del Ambiente bajo el influjo o valiéndose de información falsa o inexacta, al haber presentado un certificado de trabajo que no le fue otorgado por la empresa Equi del Perú SAC, en el proceso CAS N° 37-2019-MINAM. Asimismo, respecto a que no hay perjuicio económico, es necesario indicar que dicha circunstancia no es elemento constitutivo para la configuración de una falta, lo cual se evaluará posteriormente;

Que, en relación a su argumento que la sanción propuesta como destitución no resultaría aplicable pues para imponer una sanción la entidad debe encontrarse ante situaciones concretas y objetivas; al respecto debemos manifestar que el segundo párrafo del artículo 91 de la Ley N° 30057 señala que “La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. *Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática.* En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)” (resaltado agregado), en ese sentido, se tendrá en cuenta dicho argumento al momento de determinar la sanción;

Que, respecto al argumento que la integrante del comité evaluador ha informado que el señor Denis Fernando Llontop García cumplió los requisitos exigidos en el TDR, por tanto sin el documento cuestionado seguiría encontrándose apto como postulante; debemos indicar que dicho documento fue declarado y presentado en la ficha electrónica del referido proceso CAS, en ese sentido, independientemente que dicho documento haya sido valorado por el Comité Evaluador para otorgar un mayor o menor puntaje en la fase correspondiente, lo que constituye materia de observación, es la presentación por parte del postulante de una documentación con información falsa o inexacta para ser valorada en el citado proceso, siendo su conducta contraria a los principios éticos de probidad, idoneidad y veracidad;

Que, respecto a su argumento que se valore de forma conjunta y no aislada los criterios de graduación de las sanciones y se considere los principios de razonabilidad y proporcionalidad a fin de que se aplique una sanción menor a la destitución, debemos indicar que se tendrá en cuenta lo manifestado al momento de ponderar la sanción a imponer, de ser el caso;

Que, en esa línea de análisis, la Resolución N° 01375-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, ha dado contenido a los principios de probidad, idoneidad y veracidad, señalando:

“(…)

Es menester precisar que en virtud al principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta de la impugnante efectivamente infringió tal principio, toda vez que presentó documentos con información que no se condecía con la realidad, situación que le permitió acceder a la función pública y mantener vínculo laboral con la Entidad hasta el 30 de junio de 2018.

59. Por su parte, respecto al principio de veracidad, esta Sala debe señalar que el numeral 5 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, implica el actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que evidentemente la impugnante, al presentar una serie de documentos con información falsa, ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal”.

Que, en ese sentido, la conducta atribuida al señor Denis Fernando Llontop García, se encuentra acreditada con los siguientes medios probatorios: (i) Ficha electrónica (con carácter de declaración jurada) del proceso CAS N° 37-2019-MINAM; (ii) copia del Certificado de Trabajo emitido por la Empresa Equi del Perú SAC, que indica que el señor Denis Fernando Llontop García laboró en la citada empresa desde mayo de 2011 a mayo de 2012; (iii) Correo electrónico de fecha 07/12/2020 en el que el señor David Fiestas, Gerente General y Representante Legal de la citada empresa indican que el Certificado de Trabajo es un documento falso, y que no conocen al señor Denis Fernando Llontop García; (iv) Informe Técnico N° 01-2021-PP/jqr emitido por la integrante del Comité Evaluador del Proceso CAS N° 37-2019-MINAM; y (v) el Informe N° 0023-2020-MINAM/SG/OGR-RYOE, en el que se precisa, entre otros, que el señor Denis Fernando Llontop García ha presentado información falsa o inexacta en el Proceso CAS N° 37-2019-MINAM;

Que, en relación a la determinación de la sanción a imponer, se debe tener en cuenta que si bien el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario ha señalado que considera como sanción aplicable en el presente caso, la destitución; de acuerdo a lo señalado en el segundo párrafo del artículo 90 de la Ley N° 30057, “(...) La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario (...). Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil (...)”, siendo que, de acuerdo al numeral 9.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “(...) En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia (...)” (Énfasis agregado);

Que, el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, se debe: a) verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título; b) tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida y c) graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil;

Que, se verifica de lo señalado en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC “Precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 –

Ley del Servicio Civil”, de los hechos relatados y de los documentos obrantes en el expediente que, en el caso materia de análisis *no concurre ninguno de los supuestos eximentes ni atenuantes de responsabilidad previstos* en el Reglamento General de la Ley Nº 30057;

Que, a efectos de apreciar razonablemente la magnitud de la falta, deben observarse los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, los que han sido desarrollados en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC “Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario reglado por la Ley Nº 30057, los que se fundamentan a continuación:

	CONDICIONES	FUNDAMENTO
a)	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:	De la documentación obrante en el expediente administrativo disciplinario se tiene que con su conducta el servidor procesado se afectó el interés de la entidad y de la Administración Pública de contar con información proba, idónea, y veraz para seleccionar a sus servidores públicos.
b)	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:	Este criterio se refiere a si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento, no siendo aplicable este criterio.
c)	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:	En virtud de este criterio, debe entenderse que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas las funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. En el presente caso, por el tipo de falta reportada, no corresponde aplicar este criterio.
d)	Las circunstancias en que se comete la infracción:	Este criterio se refiere a si se presentan hechos adicionales que hayan contribuido a la comisión de la falta, haciéndola medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta. En el presente caso no se evidencian estos hechos, por lo que, no es aplicable.
e)	La concurrencia de varias faltas:	Este criterio resulta aplicable cuando una misma conducta califica al mismo tiempo como más de una falta o infracción, es decir, cuando mediante una sola conducta se cometen varias faltas de carácter disciplinario, al no advertirse la concurrencia de varias faltas, no corresponde la aplicación de este criterio en el presente caso.
f)	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:	Este criterio tampoco resulta aplicable por cuanto no se observa la participación de dos o más servidores en la comisión de la falta, no siendo así en el presente caso.
g)	La reincidencia en la comisión de la falta:	Según la información alcanzada por la Oficina General de Recursos Humanos, el servidor procesado no registra sanción disciplinaria en su legajo, motivo por el cual este criterio no resulta aplicable.
h)	La continuidad en la comisión de la falta:	De los documentos alcanzados en el expediente disciplinario, así como las investigaciones realizadas, no se advierte la realización de acciones similares u homogéneas que transgreden el mismo tipo de faltas atribuidas al servidor procesado.

i)	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:	A diferencia de lo señalado por el Órgano Instructor, este despacho considera que este criterio no resulta aplicable para agravar la sanción a imponer, toda vez que la falta disciplinaria imputada contiene un supuesto de hecho que contempla el beneficio obtenido como un elemento de configuración de la falta.
----	--	---

Que, en relación a la subsanación voluntaria y el reconocimiento de la falta, debemos indicar que en el presente caso, si bien el señor Denis Fernando Llontop García ha reconocido que el documento cuestionado es falso, por la naturaleza de la infracción no es procedente su subsanación voluntaria;

Que, conforme los argumentos esgrimidos en los párrafos precedentes, en el presente caso, existen suficientes elementos de prueba que acreditarían la comisión de la falta imputada al señor Denis Fernando Llontop García, además de las circunstancias agravantes y atenuantes evaluadas precedentemente, en consecuencia le correspondería la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por seis (6) meses**, al haber ejercido función pública en el Ministerio del Ambiente bajo el influjo o valiéndose de información falsa o inexacta, por haber presentado un certificado de trabajo que la Empresa Equi del Perú SAC, no emitió;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, contra los actos administrativos que ponen fin al procedimiento disciplinario de primera instancia puede interponerse recurso de reconsideración o de apelación ante la propia autoridad que expidió el acto que se impugna, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, siendo que el recurso de reconsideración será resuelto por la propia autoridad que expidió el acto que se impugna y el recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil;

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; la Directiva N° 002–2015–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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092–2016–SERVIR–PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Imponer la sanción de ***suspensión sin goce de remuneraciones por seis (6) meses*** al señor Denis Fernando Llontop García, por haber incurrido en la falta prevista en el literal q) 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 2º.- Encargar a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la notificación de la presente resolución al señor Denis Fernando Llontop García.

Artículo 3º.- Disponer que la Coordinación de Gestión del Empleo de la Oficina General de Recursos Humanos, registre la sanción impuesta con la presente Resolución en el legajo del señor Denis Fernando Llontop García, así como se proceda con su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles – RNSSC, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conforme a la norma aplicable.

Artículo 4º.- Remitir copia de la presente Resolución, con los actuados del procedimiento administrativo, a la Procuraduría Pública del Ministerio del Ambiente para que de considerarlo proceda de acuerdo a sus competencias; y a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para su archivo, registro y custodia.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente
PATRICIA FIGUEROA VALDERRAMA
Secretaria General del Ministerio del Ambiente
(Órgano Sancionador del PAD)