



MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

VISTOS: 15 AGO. 2024

El Informe Técnico N° 138-2023/MINEM-OGA-ORH-STPAD, la Carta N° 201-2023/MINEM-OGA-ORH y el Informe del Órgano Instructor N° 254-2024/MINEM-OGA-ORH, emitido por la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Energía y Minas y demás actuados del Expediente N° 007-2023/MINEM-STPAD, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que ha entrado en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria; estableciendo en el literal c) del artículo 93, que la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar le corresponde en primera instancia, en el caso de destitución, al jefe de recursos humanos en calidad de órgano instructor, y el Titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Que, en la fase instructiva, luego de evaluar los documentos y demás actuados que obran en el expediente administrativo, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos emite el Informe del Órgano Instructor N° 254-2024/MINEM-OGA-ORH recomendando a la Secretaría General del Ministerio de Energía y Minas, en su condición de órgano sancionador, imponer la sanción de destitución al señor Melvin Neber Flores Vilca, en su condición de Director General de Minería del Ministerio de Energía y Minas, por la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, imputada mediante Carta N° 201-2023/MINEM-OGA-ORH; correspondiendo a este órgano sancionador emitir el acto que pone fin al presente procedimiento administrativo disciplinario;



IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL INVOLUCRADO

Que, de los antecedentes que obran en el expediente administrativo, se observa que el señor Melvin Neber Flores Vilca, al momento de los hechos, venía desempeñando el puesto de Director General de Minería del Ministerio de Energía y Minas;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, con fecha 12 de diciembre de 2022, la Jefatura del Órgano de Control Institucional (en adelante, OCI) del Ministerio de Energía y Minas (en adelante, MINEM) remitió al Despacho del MINEM la Elevación N° 89-2022-MINEM/OCI, conteniendo el Informe de Control Específico N° 012-2022-2-0054-SCE denominado "*Funcionario se valió de documentación inexacta para acceder a puesto público de dirección, pese a tener conocimiento de no cumplir con el perfil requerido y permaneció indebidamente en el puesto*" (en adelante, Informe de Control Específico), del periodo comprendido entre el 8 de abril de 2022 al 27 de mayo de 2022, en el

cual, la Comisión de Control evaluó la documentación de la que se habría valido el señor **MELVIN NEBER FLORES VILCA** (en adelante, el investigado) para acceder y ejercer el cargo público de Director General de Minería sin cumplir con el perfil requerido, habiendo permanecido indebidamente en el puesto;

Que, con Memo-00025-2023/MINEM-SG-OII, del 11 de enero de 2023, la Oficina de Integridad institucional remite a la Oficina de Recursos Humanos el Plan de Acción, a fin de que se implementen las recomendaciones dentro del plazo establecido en el citado plan;

Que, mediante Memo-0100-2023/MINEM-SG-OGA, del 12 de enero de 2023, la Oficina General de Administración remite a la Oficina de Recursos Humanos copia del Plan de Acción para su implementación;

Que, con Nota N° 006-2023/MINEM-OGA-ORH, del 13 de enero de 2023, la Oficina de Recursos Humanos traslada a la Secretaría Técnica encargada de brindar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario del MINEM (en adelante, la **Secretaría Técnica**) el Plan de Acción y los actuados del expediente administrativo a fin de que se realice el deslinde de responsabilidades en el plazo otorgado;

Que, con Informe Técnico N° 138-2023/MINEM-OGA-ORH-STPAD, del 8 de agosto de 2023, la Secretaría Técnica recomendó a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos iniciar procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, **PAD**) contra el investigado, por incurrir en la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la **LSC**), concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, **Reglamento General de la LSC**), al incumplir los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública (en adelante, la **LCEFP**);

Que, en atención a dicha recomendación, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor, emite la Carta N° 201-2023/MINEM-OGA-ORH, del 9 de agosto de 2023, la misma que fue notificada el 15 de agosto de 2023, instaurándose el PAD contra el investigado, brindándole el plazo de cinco (5) días hábiles para remitir sus descargos. No obstante, a pesar de estar debidamente notificado, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Texto Único ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), el investigado no presentó sus descargos a las imputaciones que se le efectuaron;

Que, a través del Memo-01724-2024/MINEM-OGA-ORH, del 5 de agosto de 2024, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de órgano instructor, remite el Informe del Órgano Instructor N° 254-2024/MINEM-OGA-ORH, en el cual concluye que se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa del investigado, y recomienda al órgano sancionador se le imponga la sanción de destitución, por haber incurrido en la comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85° de la LSC, concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la LSC;

Que, mediante la Carta N° 044-2024/MINEM-SG, del 7 de agosto de 2024, este órgano sancionador notificó el 9 de agosto de 2024 al investigado el Informe del Órgano Instructor N° 254-2024/MINEM-OGA-ORH, a efectos de que pueda ejercer su derecho a la defensa a través de un informe oral, de considerarlo pertinente. El investigado no ha solicitado informe oral dentro del plazo de tres (3) días hábiles otorgados;





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA

Que, a través de la Carta N° 201-2023/MINEM-OGA-ORH, notificada el 15 de agosto de 2023, se atribuyó al investigado, en su condición de Director General de Minería, haberse valido de documentación inexacta para cumplir con el requisito de experiencia específica de dos (2) años como Jefe o Director o nivel equivalente establecido en el Manual de Perfil de Puestos para el caso de Director General de Minería, con el propósito de ser designado en dicho puesto, pese a tener conocimiento de que no cumplía con el perfil establecido, en donde ejerció función pública durante el período comprendido desde el 9 de abril de 2022 al 27 de mayo de 2022, advirtiéndose que solo alcanzaba acreditar una experiencia específica en cargo gerencial de 9 meses y 30 días, incumpliendo el requisito para dicho puesto que establecía un periodo mínimo de dos (2) años de experiencia específica en el puesto;

Que, por dicha conducta, se le atribuye el incurrir en la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la LSC, concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la LSC, al incumplir los principios de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6° de la LCEFP;

NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, conforme a los hechos expuestos, el investigado, quien tuvo al momento de la comisión de los hechos la condición de Director General de Minería del MINEM, habría vulnerado los siguientes dispositivos legales, tal como se explica a continuación:

- **Manual de Perfiles de Puestos del MINEM, aprobado por Resolución Secretarial N° 033-2019-MEM/SG, del 3 de junio de 2019**

(...)

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

(...)

Nombre de Puesto: Director(a) General de Minería

(...)

EXPERIENCIA.

Experiencia general

Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.

8 años

Experiencia Específica

A. Indique el tiempo de experiencia requerida para el puesto en la función o materia:

4 años

* Mencione **otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia**; en caso existiera algo adicional para el puesto

2 años acumulables como Jefe o Director o de nivel equivalente.

- **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

"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.
(...)"*

- **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título".

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

"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

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

q) Las demás que señale la ley".

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, en el presente caso, se tiene que al investigado, en su condición de Director General de Minería, se le atribuye haberse valido de documentación inexacta para cumplir con el requisito de experiencia específica de dos (2) años como Jefe o Director o nivel equivalente establecido en el Manual de Perfil de Puestos para el caso de Director General de Minería, con el propósito de ser designado en dicho puesto, pese a tener conocimiento de que no cumplía con el perfil establecido, en donde ejerció función pública durante el período comprendido desde el 9 de abril de 2022 al 27 de mayo de 2022, advirtiéndose que solo alcanzaba acreditar una experiencia específica en cargo gerencial de 9 meses y 30 días, incumpliendo el requisito para dicho puesto que establecía un periodo mínimo de dos (2) años de experiencia específica en el puesto;

Que, sobre el particular, la Comisión de Control indicó que, de la revisión y evaluación de la información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos (en adelante, **ORH**), así como de la verificación realizada por el OCI a la información proporcionada por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., respecto de la veracidad de la información contenida en dos (2) certificados de trabajo emitidos a favor del investigado, se ha evidenciado que el citado señor accedió y ejerció en el puesto de Director General de Minería durante el periodo comprendido desde el 9 de abril de 2022 al 27 de mayo de 2022, valiéndose de documentación inexacta;





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

Que, al respecto, se debe mencionar que mediante Memorando N° 108-2022/MINEM-OCI, del 11 de abril de 2022¹, el OCI solicitó a la ORH la documentación referida al proceso de designación del investigado en el puesto de Director General de Minería;

Que, es así que, mediante Memorando N° 322-2022/MINEM-OGA-ORH², del 11 de abril de 2022, la ORH dio respuesta al requerimiento, de cuya revisión se aprecia lo siguiente:

- El proceso de designación del investigado como Director General de Minería, se inició el 8 de abril de 2022, mediante la remisión del Memorando N° 00223-2022/MINEM-SG³ del señor Loly Wider Herrera Lavado, Secretario General, quien solicitó a la ORH y a la Oficina General de Asesoría Jurídica que "(...) **por especial encargo del Ministro, solicito sírvase disponer la evaluación del cumplimiento del perfil del Señor Melvin Neber Flores Vilca como Director General de Minería, según hoja de vida adjunta**". Asimismo, de acuerdo con lo indicado por la ORH⁴, recibió dicho memorando por el sistema de trámite documentario sin la hoja de vida adjunta, la cual fue entregada al jefe de la citada oficina en físico, conteniendo la documentación de sustento⁵.
- En respuesta, el mismo 8 de abril de 2022, la ORH emitió el Informe N° 140-2022-MINEM/OGA-ORH⁶, en cuyo numeral 3.3. se indicó "Conforme a la evaluación de la hoja de vida del señor Melvin Neber Flores Vilca, **se advierte que cumple con los requisitos mínimos previstos en el Manual de Perfil de Puestos del MINEM**"; asimismo, en el rubro IV CONCLUSIONES del citado informe se señaló: "De acuerdo a lo solicitado se ha procedido a efectuar de las copias simples de los documentos de estudios académicos y constancias de trabajo presentados por el señor Melvin Neber Flores Vilca, verificando que dicho profesional **cumple con los requisitos mínimos previstos para el puesto de Director General de Minería del Despacho Viceministerial de Minas, contenido en el Manual de Perfiles de Puestos del MINEM** (...)".
- Igualmente, el 8 de abril de 2022, la Oficina General de Asesoría Jurídica emitió el Informe N° 334-2022-MINEM/OGAJ, en donde se indicó: "De acuerdo con los antecedentes, **estando a lo informado por la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y a las facultades del Ministro de Energía y Minas, esta Oficina General concluye que resulta legalmente viable emitir la Resolución Ministerial que designa al señor Melvin Neber Flores Vilca, como Director General de la Dirección General de Minería, puesto considerado de confianza; para cuyos efectos se remite el proyecto de Resolución Ministerial debidamente visado por esta Oficina General** (...)".
- Por consiguiente, con fecha 9 de abril de 2022, se publicó en la edición extraordinaria del diario oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 150-2022-MINEM/DM, mediante la cual se resolvió designar al investigado en el puesto de Director General de la Dirección General de Minería del MINEM, puesto considerado de confianza, suscribiendo en la misma fecha el Contrato

¹ Expediente N°: I-5567-2022

² Expediente N°: I-5567-2022

³ Expediente N°: I-5485-2022

⁴ Mediante Memorando N° 01462-2022/MINEM-OGA-ORH del 17 de noviembre de 2022 se señaló al OCI-MINEM lo siguiente: "(...) **que el Memo-000223-2022/MINEM-SG, de fecha 08 de abril de 2022, es el cargo de la recepción de la Hoja de Vida del señor MELVIN NEBER FLORES VILCA, debido a que una vez remitido por el sistema de trámite documentario a esta Oficina, entregaron al Jefe (d.t.) de la Oficina de Recursos Humanos la referida Hoja de Vida.**"

⁵ Copia de título profesional, diplomas de especialización y certificados de trabajo.

⁶ Remitido al OCI mediante Memorando N° 322-2022/MINEM-OGA-ORH



Administrativo de Servicios N° 0027-2022-MINEM, por el periodo del 9 de abril de 2022 hasta el 27 de mayo de 2022, fecha en la cual se aceptó su renuncia mediante Resolución Ministerial N° 184-2022-MINEM/DM.

Que, en ese contexto, se debe señalar que la Comisión de Control indicó que, entre los requisitos mínimos revisados por la ORH en su Informe, se encuentra el referido a los cuatro (4) años de experiencia específica, **de los cuales dos (2) años deben corresponder a experiencia como Jefe o Director o nivel equivalente**, según lo establecido en el Manual de Perfil de Puestos del MINEM. Respecto a este último, se indicó **que en mérito a lo consignado en su Hoja de Vida, que se sustenta en dos (2) certificados de trabajo emitidos a su favor por parte de la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C.**, el investigado contaba con una experiencia como Jefe o Director de 2 años, 2 meses y 18 días, superando de este modo, el requisito solicitado, al haber desempeñado el cargo de Gerente de Operaciones en dos (2) unidades mineras, por un periodo superior a los dos (2) años, según se advierte a continuación:

Gráfico N° 2

Evaluación efectuada por la ORH-MINEM

(02) años acumulables como Jefe o Director o de nivel equivalente.	- Gerente de Operaciones en la Unidad Esperanza de Minera Croacia, del 01/03/2020 al 02/04/2021. (Certificado de Trabajo de fecha 02/04/2021) Tiempo de Servicios: 01 año/01 mes/01 día - Gerente de Operaciones en la Unidad de Inmaculada Minera ARES GRUPO HOCHTIL MINING SAC, del 13/03/2015 al 30/04/2016. (Certificado de Trabajo de fecha 30/04/2016) Tiempo de Servicios: 1 año/ 1 mes/17 días
	Tiempo de Servicios – Experiencia como Jefe o Director: 02 años/02 meses/16 días

Fuente: Informe de Control Específico N° 012-2022-2-0054-SCE

Elaboración: Comisión de Control.

Que, en ese sentido, con Oficio N° 24-2022-MINEM/OCI⁷ de 22 de abril de 2022, se solicitó a la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., se sirva confirmar la autenticidad de los dos (2) certificados de trabajo emitidos a favor del investigado. En respuesta, la citada empresa con Carta s/n de fecha 28 de abril de 2022, ingresada mediante mesa de partes virtual del MINEM⁸, acerca de los documentos materia de consulta, indicó que estos resultan ser auténticos puesto que el investigado efectivamente ha sido su trabajador; sin embargo, señalan que habiendo revisado con detenimiento el contenido de los certificados de trabajo, en ellos se expresan **“error material”** en cuanto a los dos periodos de experiencia laboral consignados, brindando en su lugar información de los periodos que en realidad deberían indicarse en dichos certificados. El detalle de dicha respuesta se consigna a continuación:

- Con relación al certificado de trabajo emitido el 30 de abril de 2016.

La empresa indicó: **“(…) este resulta ser auténtico, puesto que el señor MELVIN NEBER FLORES VILCA, efectivamente ha sido trabajador de nuestra empresa. Sin embargo; habiendo revisado con detenimiento el contenido del indicado certificado de trabajo, hemos podido constatar que en él se expresa un error material⁹, toda vez que este indica labores durante el periodo que va desde el 13/03/2015 al 30/04/2016, cuando en realidad debería indicar; que las labores se realizaron únicamente durante el periodo que va del 26/03/2015 al 19/12/2015 que es efectivamente; el periodo laborado por el señor MELVIN NEBER FLORES**

⁷ Recepcionado el 26 de abril de 2022 por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C.

⁸ Con expediente N° 3297777

⁹ Respecto al “error material”, la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., señala que es muy probable que éste se haya producido, debido a que, en la fecha de emisión del certificado de trabajo, es decir; el 30 de abril de 2016, nos encontrábamos en labores de mina, donde mucha de la información de su personal, no se encontraba en la sede central de su empresa, sino, en la propia unidad minera INMACULADA. Señalando que esto es lo que ha generado que en Lima se haya producido el error en el señalamiento de las fechas.





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

VILCA para nuestra empresa. Asimismo; confirmamos que sí es correcta la indicación que en dicho certificado se expone, respecto al lugar donde se realizaron las labores aquí señaladas, específicamente; la UNIDAD DE INMACULADA DE LA MINERA ARES GRUPO HOCHSCHIL MINING."

Lo indicado en el párrafo inmediato anterior; se corrobora con la constancia de alta y baja del trabajador, que se adjunta a la presente respuesta". (el resaltado es nuestro)

- Con relación al certificado de trabajo emitido el 02 de abril de 2021

La empresa señaló: "(...) este resulta ser auténtico, puesto que el señor MELVIN NEBER FLORES VILCA, efectivamente ha sido trabajador de nuestra empresa. Sin embargo; habiendo revisado con detenimiento el contenido del indicado certificado de trabajo, hemos podido constatar que en él se expresa un error material¹⁰, toda vez que este indica labores durante el periodo que va desde el 01/03/2020 al 02/04/2021, cuando en realidad debería indicar; que las labores se realizaron únicamente durante el periodo que va del 24/09/2020 al 31/10/2020 que es efectivamente; el periodo laborado por el señor MELVIN NEBER FLORES VILCA para nuestra empresa. Asimismo; confirmamos que sí es correcta la indicación que en dicho certificado se expone, respecto al lugar donde se realizaron las labores aquí señaladas, específicamente; la UNIDAD ESPERANZA DE MINERA CROACIA.

Lo indicado en el párrafo inmediato anterior; se corrobora con la constancia de alta y baja del trabajador, que se adjunta a la presente respuesta". (el resaltado es nuestro);

Que, cabe indicar, respecto a los periodos laborados por el investigado, estos corresponderían en realidad a los periodos comprendidos de i) **1er Periodo laboral - del 26 de marzo de 2015 al 19 de diciembre de 2015**, y, ii) **2do Periodo laboral - del 24 de setiembre de 2020 al 31 de octubre de 2020** de acuerdo a lo señalado por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., los que se corroboran con la información consignada en el "Reporte de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios", emitido por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria-SUNAT¹¹, cuya impresión adjuntó a su respuesta, indicando además como motivo de baja: "La terminación de la obra o servicio o vencimiento del plazo";

Que, en ese sentido, se advierte que el periodo de tiempo consignado en los certificados adjuntos a la Hoja de Vida del investigado, evaluados por la ORH y la OAJ para su designación no concuerda con la información remitida por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., según se aprecia a continuación:

¹⁰ Respecto al "error material", la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., considera que es muy probable que este se haya producido debido a que, en la fecha de emisión del certificado de trabajo, es decir; el 2 de abril de 2021, solo tenían en curso las actividades estrictamente necesarias para cumplir con su cliente Minera Croacia, esto, debido a la situación de pandemia que venía atravesando el país, desde el año 2020. Asimismo, indica que gran parte de su área administrativa se encontraba reducida al mínimo personal posible y venía trabajando mediante la modalidad de trabajo remoto. Indicando que ello es lo que ha generado que en Lima se haya producido el error en el señalamiento de las fechas, sobre todo, porque no se podía ir presencialmente a sus oficinas a corroborar fehacientemente la información.

¹¹ De acuerdo a lo indicado en la web de la SUNAT en: <https://orientacion.sunat.gob.pe/t-registro>, el Registro de Información Laboral es una obligación a cargo del empleador, la cual se realiza mediante el uso del T-Registro, que es una plataforma digital de la SUNAT. Respecto al registro de alta de trabajador, se indica que este debe efectuarse dentro del primer día de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados; del mismo modo, el registro de baja debe efectuarse al día siguiente de terminadas las prestaciones, de la suspensión o fin de condición de pensionista, o fin de la obligación de hacer aportes a Essalud, según sea el caso.



Gráfico N° 3
Diferencia en el periodo de labores – 1° Certificado

Periodo de labores consignado en:	Periodo de labores indicado por la empresa
- Certificado de trabajo emitido el 30 de abril de 2016 (con error material) - Hoja de Vida (*) - Declaración Jurada de Intereses (*)	H&P Contratistas Mineros S.A.C. y sustentando en reporte SUNAT
H&P Contratistas Mineros S.A.C. Servicio Integral, Explotación, Transporte, Mantenimiento Mecánico, Alquiler de Equipos Mineros y Labores Conexas <u>CERTIFICADO DE TRABAJO</u> EL QUE SUSCRIBE: ING. PERCY ALBERTO PUERTOLAS SALAZAR GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA: Hace constar que el: SH. FLORES VILCA MELVIN NEBER Identificado con DNI 41118101, a cargo de la Empresa como GERENTE DE OPERACIONES en la Unidad de INMACULADA MINERA ARES GRUPO HOCHSCHIL MINING, desde el 13 de Marzo del 2016 hasta el 30 de Abril del 2016. Durante su permanencia demostró profesionalismo, puntualidad, responsabilidad, eficiencia e iniciativa en el desarrollo de sus labores. Se otorga el presente Certificado a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente. Lima, 30 de Abril del 2016	De acuerdo a la empresa, el certificado debería de indicar: "(...) desde el 26/03/2015 al 19/12/2015"
1 año, 1 mes , 17 días	8 meses, 23 días

(*) En la Hoja de Vida, así como en la Declaración Jurada de Intereses presentada ante la CGR, el señor Flores Vilca consignó el mismo periodo de labores indicado en el certificado de trabajo emitido el 30 de abril de 2016 por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C.

Fuente: Certificados de trabajo y Hoja de Vida remitidos por la Oficina de Recursos Humanos, mediante Memorando N° 322-2022/MINEM-OGA-ORH de 11 de abril de 2022, Declaración obtenida en la plataforma de Declaraciones Juradas de Intereses de la Contraloría General de la República, y periodo de labores informados por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., mediante carta s/n ingresado al MINEM con expediente N° 3297777.

Elaboración: Comisión de Control.

Gráfico N° 4
Diferencia en el periodo de labores – 2° Certificado

Periodo de labores consignado en:	Periodo de labores indicado por la empresa
- Certificado de trabajo emitido el 2 de abril de 2021 (con error material) - Hoja de Vida (*) - Declaración Jurada de Intereses (*)	H&P Contratistas Mineros S.A.C. y sustentando en reporte SUNAT





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

H&P Contratistas Mineros S.A.C. CERIFICADO DE TRABAJO EL QUE SUSCRIBE: ING. PERCY ALBERTO PUERTOLAS SALAZAR GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA H&P CONTRATISTAS MINEROS SAC Hace constar que el Sr. FLORES VILCA MELVIN NERER Identificado con DNI 41218104, como Gerente de Operaciones de la Unidad Esperanza de Minería Croacia desde el 01 de Marzo del 2020 hasta el 02 de Abril del 2021. Durante su permanencia demostró profesionalismo, puntualidad, responsabilidad, eficiencia e iniciativa en el desarrollo de sus labores. Se otorga el presente Certificado a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente. Lima, 02 de Abril del 2021	De acuerdo a la empresa, en el certificado debería de indicar: "(...) desde el 24/09/2020 al 31/10/2020"
1 año, 1 mes, 1 día	1 mes, 7 días

(*) En la Hoja de Vida, así como en la Declaración Jurada de Intereses presentada ante la CGR, el señor Flores Vilca consignó el mismo periodo de labores indicado en su certificado de trabajo emitido el 2 de abril de 2021, por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C.

Fuente: Certificados de trabajo y Hoja de Vida remitidos por la Oficina de Recursos Humanos, mediante Memorando N° 322-2022/MINEM-OGA-ORH de 11 de abril de 2022, Declaración obtenida en la plataforma de Declaraciones Juradas de Intereses de la Contraloría General de la República, y periodo de labores informados por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., mediante carta s/n ingresada a ventanilla virtual del MINEM con expediente N° 3297777.

Elaboración: Comisión de Control.

Que, por consiguiente, considerando los periodos de labores indicados por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., el OCI del MINEM realizó el cálculo del tiempo de experiencia específica corroborando que el investigado no cumplía el requisito mínimo establecido en el Manual de Perfiles de Puestos del MINEM, respecto a los 2 años como Jefe o Director o nivel equivalente, alcanzando únicamente un periodo acumulado de 9 meses y 30 días en el cargo de Gerente de Operaciones, según se aprecia en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 1

Cálculo de experiencia específica, según lo indicado por la empresa, sustentado en reporte SUNAT

Periodo de labores informado por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., sustentado en reporte SUNAT	Cálculo del tiempo de servicio
Respecto al certificado de trabajo emitido el 30 de abril de 2016 - Cargo: Gerente de Operaciones en la Unidad de Inmaculada Minera ARES GRUPO HOCHSCHIL MINING S.A.C. - Tiempo que debería indicar el Certificado: "(...) desde el 26/03/2015 al 19/12/2015"	8 meses, 23 días
Respecto al certificado de trabajo emitido el 02 de abril de 2021 - Cargo: Gerente de Operaciones en la Unidad Esperanza de Minería Croacia - Tiempo que debería indicar el Certificado: "(...) desde el 24/09/2020 al 31/10/2020"	1 mes, 7 días
Tiempo de servicios acumulado	9 meses, 30 días

Fuente: Información proporcionada por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C., mediante carta s/n ingresada a ventanilla virtual del MINEM con expediente N° 3297777 del 29 de abril de 2022.

Elaboración: Comisión de Control.

Que, en consecuencia, se advierte que el investigado, pese a tener conocimiento de que no cumplía con el perfil establecido, se valió de documentación inexacta para cumplir con el requisito de experiencia específica de dos (2) años como Jefe o Director o nivel equivalente establecido en el Manual de Perfil de Puestos para el caso de Director General de Minería, con el

propósito de ser designado en dicho puesto, **en donde ejerció función pública durante el período comprendido desde el 9 de abril de 2022 al 27 de mayo de 2022;**

Que, sobre el particular, cabe traer a colación el precedente administrativo vinculante sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, contenido en la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, a través del cual el colegiado del Tribunal del Servicio Civil estableció que, 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", 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.

Que, es así que, se debe señalar que el principio de probidad previsto en el numeral 2) del artículo 6° de la LCEFP, establece que todo servidor "*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*". Esto quiere decir que, el investigado transgredió dicho principio, debido a que no fue honesto, dado que prestó servicios como Director General de Minería, pese a que conocía que para cumplir el perfil requerido presentó en su momento documentación inexacta, como son los certificados de trabajo emitidos el 30 de abril de 2016 y el 02 de abril de 2021;

Que, asimismo, se debe señalar que el principio de idoneidad previsto en el numeral 4) del artículo 6° de la LCEFP, prevé que es "*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*". Situación que permite destacar que fue incumplida por el investigado, debido a que ejerció el puesto de Director General de Minería, pese a que conocía que no contaba con aptitud legal para el puesto, pues en su momento presentó documentación inexacta, como son los certificados de trabajos emitidos el 30 de abril de 2016 y el 02 de abril de 2021;

Que, de igual manera, se precisa que el principio de veracidad previsto en el numeral 5) del artículo 6° de la LCEFP, refiere que todo servidor "*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*". Al respecto, se observa que el investigado vulneró el citado principio, pues no se expresó de manera auténtica en el ejercicio de su prestación de servicios, ya que venía ejerciendo el cargo pese a conocer que presentó documentación inexacta, como son los certificados de trabajos emitidos el 30 de abril de 2016 y el 02 de abril de 2021;

Que, así, conforme a los actuados, se puede evidenciar y se encuentra fehacientemente acreditado que el investigado, teniendo conocimiento del periodo real laborado en la Empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C, consigna tanto en su Hoja de Vida, como en la Declaración Jurada de Intereses presentada ante la Contraloría General de la República, el periodo de labores indicados en los certificados de trabajo emitidos por la empresa H&P Contratistas Mineros S.A.C con errores materiales;

Que, a partir de lo expuesto, se puede determinar que la vulneración por parte del investigado de los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6° de la LCEFP, generó que incurra en la comisión de la falta administrativa





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

prevista en el literal q) del artículo 85° de la LSC, concordante con el artículo 100° del Reglamento General de la LSC;

Que, sin perjuicio de lo expuesto, se debe indicar que pese a que al investigado el 15 de agosto de 2023, se le notificó la Carta N° 201-2023/MINEM-OGA-ORH, con la cual se dispuso el inicio de PAD en su contra, se advierte que no ha presentado descargos; por lo cual, bajo los argumentos expuestos, se determina su responsabilidad administrativa;

GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Que, el artículo 90° de la LSC precisa que la sanción de destitución se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. Es propuesto por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el Titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta;

Que, en relación al artículo 91° de la LSC, dicha norma señala que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en dicha Ley. Dispone, además, 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 solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

Del pronunciamiento del órgano instructor sobre la comisión de la falta:

Que, en mérito al Informe del Órgano Instructor N° 254-2024/MINEM-OGA-ORH, así como los medios de pruebas obrantes en el expediente administrativo, este despacho considera que, para determinar la sanción imponible a los hechos suscitados, se deberá ejercer un ejercicio de razonabilidad y proporcionalidad, conforme al artículo 87° de la LSC;

Que, sobre el particular, 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 además el Tribunal Constitucional señalado lo siguiente:

"(...) 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, asimismo, el citado colegiado ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, *"(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas"*¹²;

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar, así como el artículo 248° del TUO de la LPAG, reconocen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando

¹² Fundamento 11 de la Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC



impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre estas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, para tal efecto, corresponde analizar la concurrencia de los criterios de graduación previstos en el artículo 87º de la LSC, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que: *"34 Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros (...). 36. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción".*

No se advierte que el investigado haya afectado los intereses generales de la comunidad, por lo cual, esta condición no se ha configurado.

Se aprecia que la falta imputada al investigado, la cual comprende también la transgresión a los principios éticos de probidad, idoneidad y veracidad, advierten una afectación al adecuado funcionamiento de la Entidad, y por ende, los bienes jurídicos protegidos, pues la prestación de servicios del investigado como Director General de Minería, pese a la presentación de documentación inexacta, demuestra una ruptura irreparable de la relación laboral entre servidor y Entidad, dado que se atenta con el principio de buena fe laboral, debido al engaño que ha existido.

- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que: *"38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades. (...) 41. De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas".*

En el presente caso, no se evidencia que el investigado hubiera incurrido en conducta que sindiquen una intención de ocultar la conducta que se le atribuye, o en su defecto, que supusieran un obstáculo para su descubrimiento por parte de las autoridades del PAD, ya sea por destrucción, alteración o supresión de





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

material probatorio; por lo tanto, no confluye en este extremo algún elemento agravante o atenuante pasible de ser considerado en el quantum de la sanción.

- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que: *"42. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al grado de jerarquía, (...) existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados. (...). 44. Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción"*.

Al respecto, se aprecia que el investigado ejerció el cargo de Director General de Minería, por lo cual, de acuerdo con el puesto que ha ejercido, se demuestra el derrumbamiento del modelo a seguir a los colaboradores de la dependencia a su cargo, pues se evidencia la transgresión de diversos principios éticos; por consiguiente, el presente criterio se configura, incidiendo en la gravedad de la medida disciplinaria a imponer.

- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: *"48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos"*.

No se aprecia esta condición.

- e) **La concurrencia de varias faltas:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que: *"50. Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias."*

Se aprecia que la conducta atribuida al investigado se encuentra relacionada con la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la LSC, por lo cual no se acredita la presente condición.

- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: *"53. Este"*



criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad. 54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después”.

No se observa la participación de otros servidores en los hechos infractores, solamente la del investigado.

- g) La reincidencia en la comisión de la falta:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: “62. Por tanto, para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla. (...) 66. Por tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor”.

No se verifica que el investigado haya incurrido en una falta disciplinaria que genere para el presente caso reincidencia en la comisión de la falta.

- h) La continuidad en la comisión de la falta:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: “67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta”.

No se advierte esta condición.

- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: “70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida. (...) 72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él. 73. En este punto, corresponde mencionar que en aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplan el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta, sino que forma parte de la conducta propiamente dicha".

Las remuneraciones que obtuvo el investigado por el tiempo que ejerció como Director General de Minería, pese a que no le correspondía, pues como se ha mencionado presentó documentación inexacta para el puesto.

- j) **Naturaleza de la infracción:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: "75. (...) En cuanto a la Naturaleza de la infracción, Jacques Petit sostiene que la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción; de igual modo, la gravedad de la sanción es apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción. Así, por ejemplo, no reviste la misma gravedad el incumplimiento del horario de trabajo que un acto de hostigamiento sexual pues en este último supuesto existen bienes jurídicos de mayor valía como la salud física y mental, la integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas. 76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho".

En ese sentido, se aprecia que el investigado con su conducta no ha lesionado bienes jurídicos de mayor relevancia como la salud, la dignidad humana, entre otros;

- k) **Antecedentes del servidor:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: "77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación (...)

No se verifica que el investigado registre sanciones impuestas por la comisión de otras faltas administrativas.

- l) **Subsanación voluntaria:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC,



ha precisado que: *"78. De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.*

No se aprecia que el investigado haya efectuado alguna subsanación de la conducta infractora cometida.

- m) **Intencionalidad en la conducta del infractor:** Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: *"85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria."*

Se advierte que el investigado era consciente que venía prestando servicios como Director General de Minería, pese a que conocía que para cumplir el perfil del puesto había presentado documentación inexacta.

- n) **Reconocimiento de responsabilidad:** Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha precisado que: *"87. El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor. (...) 89. Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante.*

No se advierte que el investigado haya formulado reconocimiento de la falta imputada.





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL

N° 046-2024-MINEM/SG

Que, en ese sentido, luego del análisis de las condiciones señaladas y valorando los principios de **razonabilidad y proporcionalidad** establecidos en el numeral 3) del artículo 248° del TUO de la LPAG; y, de los criterios de graduación de la sanción señalados en el artículo 87° de la LSC y en el precedente de observancia obligatoria aprobado por la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este órgano sancionador concluye que, al haberse acreditado la comisión del hecho y la falta imputada, se determina que corresponde aplicar al investigado la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, la cual se encuentra regulada en el literal c) del artículo 88° de la LSC;

Que, en mérito a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del TUO de la LPAG los fundamentos del Informe del Órgano Instructor N° 254-2024/MINEM-OGA-ORH, cuentan con la conformidad de este órgano sancionador y forman parte integrante de la motivación de la presente resolución, en lo que no se oponga ni se contradiga a su parte considerativa;

Que, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil";

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER y OFICIALIZAR la sanción de **DESTITUCIÓN** al servidor **MELVIN NEBER FLORES VILCA**, en su condición de Director General de Minería del Ministerio de Energía y Minas, por haber incurrido en la falta administrativa prevista 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 Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al incumplir los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2.- DISPONER, que de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor **MELVIN NEBER FLORES VILCA**, tiene el derecho fundamental a la contradicción mediante los recursos administrativos, contra la presente Resolución, dentro **DE LOS 15 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES DE SU NOTIFICACIÓN**, conforme a lo dispuesto en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto. La reconsideración (artículo 118° del Reglamento) lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente acto. La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL** (artículo 119° del Reglamento), respectivamente.

Artículo 3.- NOTIFICAR la presente Resolución al servidor **MELVIN NEBER FLORES VILCA** a través de la Secretaría Técnica encargada de brindar apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Energía y Minas.



Artículo 4.- DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos, en el marco de sus competencias, cumpla con inscribir la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, de acuerdo con la normativa sobre la materia, una vez agotada la vía administrativa. Asimismo, la referida sanción deberá constar en el legajo personal del servidor **MELVIN NEBER FLORES VILCA**.

Regístrese y comuníquese



Fidel Augusto Moreno Rodríguez
Secretario General
Ministerio de Energía y Minas
Órgano Sancionador