



Resolución de la Oficina de Administración n°031-2021-ITP/OA

San Isidro, 15 de marzo de 2021

VISTOS:

*La Carta N° 065-2020-ITP/OGRRHH de fecha 14 de diciembre de 2020 y el Informe de Instrucción n° 13-2021-ITP/OGRRHH de fecha 12 de febrero de 2021, emitidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, **PAD**) seguido contra la servidora Melanie Andrea Ferrando Cabrera; y,*

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 *Con fecha 29 de junio de 2020, se publicó el resultado final del proceso Cas N° 081-2020-ITP, mediante el cual la servidora Melanie Andrea Ferrando Cabrera (en adelante, **la servidora**), resultó ganadora al puesto de Especialista en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP);*
- 1.2 *Con fecha 01 de julio de 2020 el Instituto Tecnológico de la Producción (en adelante, **ITP**) y la servidora suscribieron el Contrato Administrativo Servicios N° 1131-2020-ITP a*

fin de que ésta última, preste sus servicios como Especialista en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del ITP;

- 1.3 *Mediante Oficio N° 051-2020-ITP/OGRRHH de fecha 18 de septiembre de 2020, la Oficina de Gestión de recursos humanos (en adelante, **OGRRHH**) con la finalidad de realizar las acciones de fiscalización posterior contempladas en el artículo 34° Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, solicitó a la empresa Pluspetrol Norte S.A., confirmar la autenticidad y veracidad del contenido de la constancia laboral de fecha 31 de octubre de 2019 presentada por la servidora;*
- 1.4 *Mediante Documento s/n (PPN-RH-20-0161) de fecha 24 de septiembre 2020, la empresa Pluspetrol Norte S.A., informó a la OGRRHH que la servidora nunca ha sido trabajadora de la empresa en mención;*
- 1.5 *Mediante Memorando N° 650-2020-ITP/OGRRHH de fecha 05 de octubre de 2020 el jefe de la OGRRHH remitió todos los actuados a la Secretaría Técnica a fin de que se determine las posibles acciones administrativas que correspondan;*
- 1.6 *Mediante Carta N° 028-2020-ITP/ST de fecha 07 de diciembre de 2020, la Secretaría Técnica, en relación con la documentación señalada en los numerales anteriores, solicitó a la servidora informar sobre lo informado por la empresa Pluspetrol Norte S.A.;*
- 1.7 *Mediante Documento S/N de fecha 09 de diciembre de 2020, la servidora informó que la constancia de la empresa Pluspetrol Norte S.A., que adjuntó a la postulación del proceso Cas N° 081-2020-ITP, fue firmada y emitida de buena fe, firmada por el señor Christian Cáceres Olsen, (Jefe de Cumplimiento Legal) y el señor Fabricio Niquén Espejo, (Gerente) ambos pertenecientes a la empresa Plus Petrol Norte S.A.;*
- 1.8 *Asimismo, señaló que, durante el periodo de 20 de agosto de 2018 al 31 de octubre de 2019, brindó los servicios profesionales como Especialista Ambiental in house para el área de Environment, Health & Safety (EHS) de Pluspetrol Norte S.A., a través de las consultoras: (i) Pukini Consultores y Servicios Generales S.A.C y (ii) Servicios Geográficos & Medio Ambiente S.A.C;*
- 1.9 *Mediante Informe de Precalificación N° 06-2020-ITP/ST de fecha 14 de diciembre de 2020, la Secretaría Técnica informó a la OGRRHH que la conducta de la servidora, constituye la presunta falta de carácter administrativa disciplinaria contenida en el literal q del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, esto es, por haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad;*
- 1.10 *Mediante Carta N° 065-2020-ITP/OGRRHH de fecha 14 de diciembre de 2020, la OGRRHH inició PAD contra la servidora, en virtud de lo expuesto en el Informe de Precalificación, señalado en el numeral anterior;*
- 1.11 *Con Memorando n° 0053-2021-ITP/SG del 23 de febrero de 2021, la Secretaría General en atención al Informe n° 000014-2021-ITP/OGRRHH, y en aplicación de lo establecido en los artículos 99 al 101 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, TUO de la Ley N° 27444, derivó la competencia a esta Oficina como órgano sancionador en el proceso administrativo disciplinario iniciado mediante Carta N° 065-2020-ITP/OGRRHH contra la servidora Melanie Andrea Ferrando Cabrera.*

- 1.12 *Mediante Informe de Instrucción N° 13-2021-ITP/DO de fecha 12 de febrero de 2021, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor recomendó a esta Oficina imponer a la servidora la sanción de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones, al hallársele responsable de los hechos descritos en la Carta N° 065-2020-ITP/OGRRHH;*
- 1.13 *Que, de conformidad con el artículo 112° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2014-PCM; mediante Carta N° 01-2021-ITP/ST de fecha 21 de enero de 2021, la Secretaria Técnica notificó a la servidora el Informe de Instrucción N° 13-2021-ITP/OGRRHH mediante correo electrónico de fecha 24 de febrero de 2021, a fin de que se sirva solicitar informe oral.*
- 1.14 *Que, habiendo transcurrido el plazo previsto por el referido artículo, y estando a que, a la fecha de la emisión de la presente, el servidor no ha requerido el uso de dicho beneficio, esta Oficina en calidad de Órgano Sancionador, cumple con emitir la presente.*

II. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA INCURRIDA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

2.1. FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA Y HECHO IRREGULAR:

La servidora habría infringido la falta administrativa disciplinaria contenida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, esto es, por haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad, en razón a que presentó ante el ITP una constancia emitida por la empresa Pluspetrol Norte S.A., la cual contiene información no coherente con las constancias emitidas por las empresas Pukini Consultores, Servicios Generales S.A.C y Servicios Geográficos & Medio Ambiente S.A.

2.2 NORMAS VULNERADAS:

➤ Ley Marco del Empleo Público

Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

6. Principio de probidad y ética pública. - El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública”.

Artículo 2.- Deberes generales del empleado público.

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio.

Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

f) Actuar con transparencia en el ejercicio de su función y guardar secreto y/o reserva de la información pública calificada como tal por las normas sobre la materia y sobre aquellas que afecten derechos fundamentales.

- **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, condición esencial para el acceso y ejercicio de 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.

III. HECHOS QUE SUSTENTAN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA COMETIDA:

- 3.1. *Es preciso determinar la secuencia de los hechos y su sustento probatorio, así como el desarrollo de la infracción administrativa vulnerada; los cuales importarán la atribución de responsabilidad administrativa disciplinaria contra los servidores, siendo que, para el desarrollo del presente acápite se tomarán en consideración los principios regulados en el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, retroactividad benigna, concurso de infracciones, causalidad, presunción de licitud, y non bis in ídem).*
- 3.2. *Del acto de instauración de PAD, se aprecia que se le imputa a la servidora la falta administrativa disciplinaria contenida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, esto es, por haber transgredido, presuntamente, los principios de probidad, idoneidad y veracidad.*
- 3.3. *El artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que 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.*
- 3.4. *El numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que la transgresión 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”.*
- 3.5. *El Capítulo II, de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establecen principios y deberes éticos del servidor público, establecidos en el artículo 6 de la referida Ley.*

- 3.6. *El numeral 2 del artículo 6 de la referida Ley establece el **Principio de Probidad** en la cual refiere que todo servidor público debe actuar con rectitud, honradez, procurando satisfacer el interés general y descartando todo provecho o ventaja personal; por ello, todo servidor tiene el deber de actuar de manera transparente, brindando y facilitando información que sea fidedigna, completa y oportuna.*
- 3.7. *Igualmente, el **Principio de Idoneidad**, establecido en el numeral 4 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, se traduce como toda aptitud técnica, legal y moral, precisando que tales aptitudes sirven como condición esencial no únicamente para el acceso, sino también para el ejercicio de la función pública.*
- 3.8. *De igual forma, el **Principio de Veracidad**, establecido en el numeral 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, expresa como la autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.*
- 3.9. *En ese sentido, de acuerdo con los principios antes señalados, se tiene que todos los servidores están obligados a realizar sus funciones con honradez, rectitud e integridad desde que es contratado por la entidad, teniendo como obligación brindar información completa y veraz que se le solicita para el acceso al puesto y/o cargo público, debiendo contar con aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública.*
- 3.10. *Asimismo, todos los servidores públicos tienen el deber de actuar con veracidad y autenticidad respecto de todas las declaraciones, afirmaciones y documentos que genere y presente; debiendo confirmar la certeza de los hechos que afirma, como, por ejemplo, respecto de la información que hubiese brindado a fin de postular y ser contratado en una Entidad.*
- 3.11. *El Tribunal de Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR-TSC estableció como Precedente administrativo 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, en el cual señaló en su punto 30, lo siguiente: “...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...”*
- 3.12. *Considerando lo señalado, de los documentos contenidos en el expediente, se verifica que en mérito de lo establecido en el artículo 34° del Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, la OGRRH realizó la fiscalización de control posterior a la constancia emitida por Pluspetrol Norte S.A., presentada por la servidora en su postulación y contratación administrativa de servicios, en la cual señalaba que la servidora brindó los servicios profesionales como Especialista Ambiental en el periodo comprendido entre el 20 de agosto de 2018 hasta el 31 de octubre de 2019; asimismo, dicha constancia se encontraba con la hoja membretada y firmada por los representantes de Pluspetrol Norte S.A.*

- 3.13. En respuesta a ello, mediante Documento s/n (PPN-RH-20-0161) de fecha 24 de septiembre 2020, la empresa Pluspetrol Norte S.A., informó que la servidora nunca laboró en la empresa de mención, para lo cual se le solicitó a la servidora comunicar lo informado por Pluspetrol Norte S.A.
- 3.14. Mediante Documento S/N de fecha 09 de diciembre de 2020, la servidora manifestó que brindó los servicios profesionales como Especialista Ambiental in House para el área de Environment, Health & Safety (EHS) de Pluspetrol Norte S.A., a través de las consultoras: (i) Pukini Consultores y Servicios Generales S.A.C y (ii) Servicios Geográficos & Medio Ambiente S.A, adjuntando para ello dos (2) constancias.
- 3.15. De igual forma, mediante Oficio N° 067 y 068-2020-ITP/OGRRHH ambos de fecha 14 de diciembre de 2020, la OGRRHH solicitó a las empresas Pukini Consultores y Servicios Generales S.A.C y a la empresa Servicios Geográficos & Medio Ambiente S.A informar sobre la autenticidad de las constancias presentadas por la servidora, emitiendo ambas empresas la autenticidad de dichas constancias.



- 3.16 De los cuadros antes expuestos, se tiene que la servidora, si bien es cierto ha realizado funciones y actividades para la empresa Pluspetrol Norte S.A., a través de las empresas Pukini Consultores, Servicios Generales S.A.C y Servicios Geográficos & Medio Ambiente S.A., ésta no ha tenido vínculo laboral con la empresa Pluspetrol Norte S.A., por lo que la información presentada resulta inexacta, la cual se entiende como aquella que no se ajusta a la realidad de los hechos.

- 3.17 *En el presente caso, nos encontramos ante un presunto documento inconsistente o contradictorio, en razón a que la servidora ha presentado una constancia emitida por la empresa Pluspetrol Norte S.A., la cual contiene información no coherente con las constancias emitidas por las empresas Pukini Consultores, Servicios Generales S.A.C y Servicios Geográficos & Medio Ambiente S.A.*
- 3.18 *No obstante, es menester señalar que la constancia emitida por la empresa Pluspetrol Norte S.A. presentada por la servidora, no sirvió como documento para ganar la convocatoria del Proceso CAS N° 81-2020-ITP, así como su posterior contratación, puesto que, sin contar con el presente documento, la servidora cumplía con la experiencia requerida en la mencionada convocatoria.*
- 3.19 *En consecuencia, con los hechos antes señalados, así como de la documentación que obra en el expediente; y, habiendo transcurrido el plazo previsto para que la servidora presente descargos contra el Informe de Instrucción n° 13-2021-ITP/OGRRHH, se acredita que la servidora habría incurrido en la falta administrativa disciplinaria contenida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, esto es, por haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad*

IV. DE LA SANCIÓN A IMPONER

- 4.1 *El numeral 248.3 del artículo 248 del Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General -Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) **La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido**; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción, f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.*
- 4.2 *Por su parte, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, precisa que la determinación de la sanción a las faltas cometidas por los servidores debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de ciertas condiciones: grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; las circunstancias en que se comete la infracción; así como, también la reincidencia en la comisión de la falta.*
- 4.3 *Igualmente, el artículo 91° de la citada Ley, señala que la sanción corresponde a la magnitud de la falta, según su mayor o menor gravedad. Igualmente, la Entidad debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.*
- 4.4 *Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N°. 2050-2002-AA/TC, señaló: “...la Administración, en la sustanciación de procedimientos administrativos disciplinarios, está vinculada al irrestricto respeto de los derechos constitucionales procesales y a los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman...”*

- 4.5 *Por lo antes expuesto, se puede diferir que las entidades tienen la obligación que sus decisiones mantengan la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.*
- 4.6 *Dicho a ello, en el presente caso, se observa que los hechos irregulares no han causado un grave perjuicio a la Entidad, puesto que, la constancia emitida por la empresa Pluspetrol Norte S.A. presentada por la servidora, no sirvió como documento para ganar la convocatoria del Proceso CAS N° 81-2020-ITP, así como su posterior contratación, por lo cual no puede determinar la existencia de una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*
- 4.7 *En ese sentido, habiéndose acreditado, la comisión de la falta, este órgano sancionador considera imponer la sanción de **SUSPENSIÓN POR QUINCE (15) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES***

V. SOBRE EL REGISTRO DE LA SANCIÓN Y SUS CONSECUENCIAS

- 5.1 *El numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, establece que el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, en adelante el Registro, es una plataforma electrónica en la que se inscribe la información de las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas contra servidores civiles y ex servidores civiles, así como las sanciones penales que inhabilitan para el ejercicio de la función pública, el cual se publicita a través del módulo de consulta ciudadana.*
- 5.2 *Asimismo, en el numeral 2.2 de ese mismo artículo se establece que el Registro tiene por finalidad dar a conocer las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas a los servidores civiles; así como los impedimentos para el ejercicio de la función pública.*
- 5.3 *El inciso 1 del artículo 3° del aludido Decreto Supremo N° 012-2017-JUS establece que el Registro comprende las sanciones impuestas por autoridades administrativas en el marco de procedimientos disciplinarios y de responsabilidad administrativa funcional. Estas sanciones incluyen la **SUSPENSIÓN**, inhabilitación, destitución, situación de disponibilidad, multa, pase a la situación de retiro, entre otras, derivadas de la normativa de la materia.*

VI. RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

- 6.1 *Conforme a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los servidores podrán interponer el recurso de **RECONSIDERACIÓN** o **APELACIÓN** contra la presente, en el plazo no mayor de **QUINCE (15) días hábiles**, contados a partir del día siguiente de su notificación.*
- 6.2 *Asimismo, el artículo 118° del referido Reglamento General, establece que el recurso de **RECONSIDERACIÓN** debe ser presentado ante la misma autoridad que emitió el acto, quien se encargará de resolverlo, siendo en el presente caso la **Oficina de Administración** del ITP.*
- 6.3 *Finalmente, según el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los recursos de apelación contra sanciones de destitución, son competencia del Tribunal del Servicio Civil al cual le corresponde resolverlos, debiendo ser presentados ante el órgano que emitió el acto, siendo en el presente caso la **Oficina de Administración** del ITP.*

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 92, Ley del Instituto Tecnológico Pesquero del Perú (ITP); la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que modifica su denominación por la de Instituto Tecnológico de la Producción (ITP); la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que regula el “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, de fecha 20 de marzo de 2015; y, el Reglamento de Organización y Funciones del ITP, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2016- PRODUCE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN POR QUINCE (15) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES** contra la servidora **MELANIE ANDREA FERRANDO CABRERA**, por haber incurrido en la falta establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” concordante con lo previsto en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, esto es, por haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución a través de la Secretaria Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario, precisándole a la servidora que cuenta con un plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para que presente los recursos impugnativos que estime pertinentes a su derecho.

Artículo 4.- DISPONER que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos oficialice la presente sanción, a través del registro en el legajo personal del servidor.

Artículo 5.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional del ITP (www.itp.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.