

Instituto Tecnológico de la Producción



**Resolución de Secretaría General**  
**N° 051 -2019-ITP/SG**

San Isidro, 12 AGO. 2019

**VISTOS:**

La Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH debidamente notificada el 04 de julio de 2019, y el Informe de Instrucción N° 126-2019-ITP/ OGRRHH de fecha 12 de julio de 2019 debidamente notificado el 17 de julio de 2019, emitidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD) seguido contra **Itati Yomali Frontado Gonzales**; y,

**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:**

- 1.1 Mediante Proceso de Selección CAS N° 170-2018-ITP, el Instituto Tecnológico de la Producción (en adelante, **el ITP**) requirió la contratación bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, de un (01) Auxiliar de Capacitación para el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica de Cuero y Calzado Trujillo del ITP. Cabe indicar que dentro del perfil, se requirió contar con experiencia laboral específica no menor de un (01) año brindando apoyo administrativo en el sector público;
- 1.2 Que, en el referido proceso de selección, resultó ganadora la señora Itati Yomali Frontado Gonzales (en adelante, **la servidora**), quien señaló en su hoja de vida haber sido asistente administrativo en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, por el periodo de 06 de marzo de 2017 al 27 de octubre del 2017, el cual forma parte de su legajo personal;
- 1.3 Que, en relación a ello obra en los antecedentes el supuesto certificado de trabajo de fecha 09 de noviembre de 2017 emitido por el Supervisor de Plantas y Almacenes del Programa Nacional de Alimentación Escolar "Qali Warma" del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, en el cual se señala que la señora Itati Frontado Gonzales se desempeñó como Asistente Administrativo de la Unidad de Administración desde el 6 de marzo de 2017 al 27 de octubre de 2017;



- 1.4 *Que, mediante Oficio N° 033-2019-ITP/OGRRHH de fecha 14 de junio de 2019 (obra a fojas 18), la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del ITP, solicitó al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, se sirva confirmar la autenticidad y veracidad del contenido del certificado de trabajo presentado por la servidora;*
- 1.5 *Que, mediante Oficio N° D000096-2019-MIDIS/PNAAEQW-URH recibido el 20 de junio de 2019 (obra a fojas 20), el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, señala entre otros que la señora Itati Frontado Gonzales **no ha tenido vínculo laboral alguno con el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma**, y que desvirtuaba la posibilidad que se le hubiese emitido el supuesto certificado de trabajo materia de consulta;*
- 1.6 *Que, mediante Memorando N° 922-2019-ITP/OGRRHH (obra a fojas 22) recepcionado con fecha 28 de junio de 2019, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió la documentación anteriormente citada a la Secretaría Técnica a fin que adopte las acciones correspondiente;*
- 1.7 *Que, mediante Informe de Precalificación N° 10-2019-ITP/ST de fecha 01 de julio de 2019 (fojas 56 y siguientes), la Secretaría Técnica recomienda a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el inicio de las acciones administrativas disciplinarias contra la servidora por la presunta transgresión de los Principios de Probidad y Veracidad de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública por parte de la servidora, señalando además entre otros en su numeral 2.1 que de conformidad con lo establecido en el Informe Técnico N° 1076-2015-SERVIR/GPGSC, la condición de servidor o ex servidor se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad disciplinaria; es decir, que dicha condición no varía con la desvinculación (en el caso del servidor), o el reingreso (en el caso de los ex servidores).*
- 1.8 *Que, mediante Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH de fecha 01 de julio de 2019, debidamente notificada el 04 de julio de 2019, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos -en su calidad de órgano instructor- en mérito de lo recomendado por la Secretaria Técnica mediante Informe de Precalificación N° 10-2019-ITP/ST, resolvió iniciar proceso administrativo disciplinario contra "la servidora" por la presunta infracción de los principios de Probidad y Veracidad establecidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; señalando que la misma había incurrido en la falta tipificada en el numeral 10.1 del artículo 10° de dicha normativa.*
- 1.9 *Que, mediante Carta N° 001-2019-IYFG de fecha 10 de julio de 2019, folios 64, la servidora presentó sus descargos;*
- 1.10 *Que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor emite el Informe de Instrucción N° 126-2019-ITP/ OGRRHH de fecha 12 de julio de 2019, recomendando a este despacho que se declare la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por parte de "la servidora" (numeral 3.7), así como la imposición de la sanción de destitución.*
- 1.11 *Que, mediante Carta N° 015-2019-ITP/ST de fecha 17 de julio de 2019 (debidamente notificada el 17 de julio de 2019, obra a fojas 72) se remitió a la servidora procesada el Informe de Instrucción N° 126-2019-ITP/OGRRHH (obra a fojas 68-67), a fin de que se sirva solicitar la programación de informe oral en el plazo de tres (03) días hábiles de notificada a efectos de ejercer su derecho de defensa, ya sea personalmente o a través de su abogado, no habiendo hecho uso de ese derecho;*



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

### 2.1. HECHO IRREGULAR Y FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA:

- ✓ Según se precisa en el numeral 3.11 de la Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH por medio de la cual se comunica a "la servidora" el inicio del PAD, el hecho irregular cometido por la misma consiste en haber presentado un documento falso – certificado de trabajo del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma - durante el Proceso de Selección CAS N° 170-2018-ITP.
- ✓ Dicho comportamiento, según se señala también en la aludida Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH, infringió los principios de Probidad y Veracidad establecidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; habiendo incurrido en la falta tipificada en el numeral 10.1 del artículo 10° de dicha norma;

### 2.2. NORMAS VULNERADAS:

- ✓ La Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH establece que la norma jurídica presuntamente vulnerada es el artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública., específicamente en su numeral segundo que establece el Principio de Probidad, y numeral 5° que establece el Principio de Veracidad;

## III. HECHOS QUE SUSTENTAN LA RESPONSABILIDAD DE LA SERVIDORA RESPECTO A LA FALTA COMETIDA:

- 3.1 Que, mediante Oficio N° D000096-2019-MIDIS/PNAAEQW-URH de fecha 20 de junio de 2019 (obra a fojas 20), el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, señaló al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos entre otros que " (...) luego de efectuada la verificación orientada a determinar la veracidad de la documentación acompañada a su requerimiento, debemos precisar que según el Sistema de Administración de Recursos Humanos (SARH) se ha verificado que la señora Itati Frontado Gonzales, **no ha tenido vínculo laboral alguno con el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, desvirtuando por tanto la posibilidad que se le hubiese emitido el Certificado de Trabajo por parte de esta Unidad (antes Coordinación) de Recursos Humanos, como único responsable de la administración de personal de nuestra institución y consecuentemente facultado a emitir documentos que acrediten el vínculo laboral con nuestros servidores;**

Que, asimismo en relación a dicho supuesto certificado de fecha **09 de noviembre de 2017**, señaló que la persona que lo suscribía mantuvo vínculo laboral vigente con dicho Programa únicamente hasta el **31 de diciembre de 2016**, habiéndose desempeñado como Supervisor de Plantas y Almacenes de la Unidad Territorial La Libertad desde el 02 de octubre de 2014;

- 3.2 Que, en virtud a los hechos señalados en el numeral precedente mediante Informe de Precalificación N° 10-2019-ITP/ST de fecha 01 de julio de 2019, la Secretaría Técnica recomendó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el inicio de las acciones administrativas disciplinarias contra "la servidora" por la presunta transgresión de los principios de Probidad y Veracidad de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, por parte de la misma; debido a que habría presentado un documento falso – certificado de trabajo del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma - durante el Proceso de Selección CAS N° 170-2018-ITP (numeral 4.11),



señalando entre otros que consideraba que el actuar de la servidora acarrea la presunta sanción de **DESTITUCIÓN** (numeral 5.1);

- 3.3 Que, mediante Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH de fecha 01 de julio de 2019, debidamente notificada el 04 de julio de 2019, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos -en su calidad de órgano instructor- en mérito al Informe de Precalificación N° 10-2019-ITP/ST, resolvió iniciar proceso administrativo disciplinario contra la servidora, por haber incurrido en la falta tipificada en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; habida cuenta que, habría transgredido los principios de Probidad y Veracidad de dicha norma;
- 3.4 Que, mediante Carta N° 001-2019-IYFG de fecha 10 de julio de 2019, la servidora presentó ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sus descargos contra la Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH manifestando entre otros que la presentación del certificado de trabajo irregular se trataba de un "error involuntario", sin intención de perjudicar a un tercero, menos a la institución. Agregó que si había "perjudicado de cualquier forma a la institución se debe de asumir las consecuencias que correspondan, ello en aras de la transparencia con la que debe actuar todo servidor";
- 3.5 Que, con fecha 12 de julio de 2018 se emitió el Informe de Instrucción N° 126-2019-ITP-OGRRHH señalando entre otros, numeral 3.5, que se advierte que el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma indicó que "la servidora" no ha tenido vínculo laboral con su Entidad, y que en ese sentido resulta válido concluir que la servidora presentó un documento que no fue emitido por el referido programa, acreditándose el hecho imputado; que existen los elementos de prueba suficientes que acreditan la vulneración de los principios de Probidad y Veracidad de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; hechos que incurren en la falta tipificada en el numeral 10.1 del artículo 10 de dicha normativa por parte del servidor;
- 3.6 Que, en el aludido Informe de Instrucción N° 126-2019-ITP-OGRRHH se señala también que de conformidad a lo dispuesto en la LSC, el Reglamento y la Directiva y en mérito a los medios probatorios obrantes en el expediente administrativo disciplinario, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, actuando en su calidad de órgano instructor, recomienda a la Secretaría General, en su calidad de Órgano Sancionador, imponer la sanción de **DESTITUCIÓN** prevista en el artículo 88 de la Ley N° 20057, Ley del Servicio Civil;
- 3.7 Que, asimismo, este despacho mediante Carta N° 015-2019-ITP/ST en su condición de Órgano Sancionador, le trasladó a la servidora a través de la Secretaría Técnica el Informe de Instrucción N° 126-2019-ITP/OGRRHH de fecha 12 de julio de 2019 recibido por su parte con fecha 17 de julio de 2019, a fin de que pueda informar oralmente sobre los hechos, otorgándole el plazo de tres días hábiles de notificada dicha Carta para solicitarlo, conforme lo dispone el numeral 17.1 de la Directiva<sup>1</sup> N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 101-2015-SERVIR-PE, sin embargo no lo ha solicitado, por lo que no podrá aducir que se ha transgredido su derecho de defensa o al debido procedimiento;
- 3.8 Que, luego de efectuado el análisis a las actuaciones administrativas, este despacho aprecia lo siguiente:

<sup>1</sup> 17.1 Informe Oral

Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil



- a) *Que, el numeral 1.2. del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Ley de Procedimiento Administrativo General, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a exponer argumentos, exponer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundada en derecho;*
- b) *Que, en el caso del procedimiento administrativo disciplinario, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos “los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”<sup>2</sup>;*
- c) *Que, la imputación a la servidora según Carta N° 048-2018-ITP/OGRRHH, numeral 3.11, se refiere a que esta presentó un certificado de trabajo falso del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma durante el proceso de selección CAS N° 170-2018-ITP, además que dicho comportamiento infringió los principios de Probidad y Veracidad de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y que por ello la servidora ha incurrido en la falta tipificada en el numeral 10.1 del artículo 10 de dicha normativa que establece entre otros que la transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II, Código de Ética, generan responsabilidad pasible de sanción;*
- d) *Que, de acuerdo al inciso 2 del artículo 6 del Código de Ética vigente, el cumplimiento del principio de probidad por parte del servidor público supone que este 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;*
- e) *Que, del inciso 5 del mismo artículo 6 del código de ética se determina que el principio de veracidad supone que el servidor se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos;*
- f) *Que, para el caso de lo expresamente manifestado por el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma mediante Oficio N° D000096-2019-MIDIS/PNAEQW-URH de fecha 20 de junio de 2019 (obra a fojas 20), en el sentido que “la señora Itati Frontado Gonzales no ha tenido vínculo laboral alguno con el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, desvirtuando por tanto la posibilidad que se le hubiese emitido el Certificado de Trabajo por parte de esta Unidad (antes Coordinación) de Recursos Humanos, como único responsable de la administración de personal de nuestra institución y consecuentemente facultado a emitir documentos que acrediten el vínculo laboral con nuestros servidores”; resulta evidente que como se sostiene en el Informe de Precalificación N° 10-2019-ITP/ST de fecha 01 de julio de 2019 emitido por la Secretaría Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario, numeral 4.11, y Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH de fecha 01 de julio de 2019 notificada el 04 de julio de 2019 de inicio de procedimiento administrativo disciplinario emitida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del ITP, el supuesto certificado de trabajo de fecha 09 de noviembre de 2017 presentado por “la servidora” es un certificado falso, toda vez*

<sup>2</sup> Rubio Correa, Marcial (2006) *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. P. 220.



que no es cierto que la servidora haya laborado en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, ello aunado al hecho que según se indica también en el aludido Oficio N° D000096-2019-MIDIS/PNAAEQW-URH, la persona que suscribe el Certificado de Trabajo dejó de laborar en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma el 31 de diciembre de 2016; es decir más de diez (10) meses antes de la fecha en que supuestamente se emitió el certificado de trabajo, además del hecho que como también indica el Programa, la única oficina autorizada del mismo para emitir Certificados de Trabajo es su Unidad de Recursos Humanos;

- g) Que, al haber manifestado la servidora en su descargo de fecha 10 de julio de 2019, que la presentación del certificado supuestamente emitido por el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma se debió a un "error involuntario", y que "si ha perjudicado de cualquier forma a la institución se debe asumir las consecuencias que correspondan (...)", la misma está aceptando la falta cometida siendo además que para el caso no hay ninguna posibilidad de la comisión de "un error involuntario" por cuanto la servidora presentó el supuesto certificado de trabajo, con pleno conocimiento que el mismo consignaba que había laborado en dicho Programa cuando ello no era cierto;
- h) Que, con la presentación por parte de la servidora de un supuesto certificado de trabajo que no se ajusta a la verdad de los hechos, es evidente **que ha transgredido el principio de probidad** previsto en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, toda vez que dicho accionar evidencia que no actuó con rectitud, honradez y honestidad obteniendo una ventaja personal al haber mantenido un contrato laboral en forma incorrecta; **asimismo ha transgredido también de forma manifiesta el principio de veracidad** previsto en el numeral 5 el artículo 6 de la referida ley, al presentar información falsa ante la entidad, causándole a ésta y al Estado un grave perjuicio al haber afectado la confianza y credibilidad de la comunidad de la Función Pública y en quienes la ejercen;
- i) Que, en consecuencia, en mérito a lo expuesto en los considerandos que anteceden, este despacho coincide en concordancia con lo señalado por la Secretaría Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario mediante Informe de Precalificación N° 10-2019-ITP/ST de fecha 01 de julio de 2019, y por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del ITP mediante Carta N° 048-2019-ITP/OGRRHH de fecha 01 de julio de 2019 e Informe de Instrucción N° 126-2019-ITP-OGRRHH de fecha 12 de julio de 2019, que de los medios probatorios obrantes en el expediente se encuentra acreditada la falta cometida por la "servidora", consistente en haber presentado ante la entidad un documento falso – certificado de trabajo – a mérito del Proceso de Selección CAS N° 170-2018-ITP; incurriendo en la falta tipificada en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al haber quebrantando los principios de Probidad y Veracidad.



#### IV. DE LA SANCIÓN A IMPONER:

Que, habiéndose concluido la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por parte de la "servidora" al transgredir los principios de probidad y veracidad que rige la función pública, corresponde efectuar el test de ponderación contenido en el artículo 87° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" a fin de efectuar una adecuada graduación de la sanción a imponerse, analizándose los siguientes supuestos;

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** Al respecto, con la presentación del certificado falso por parte de la



servidora, se ha producido una grave afectación a la entidad y al Estado; tal como se colige por ejemplo de la Resolución N° 01224-2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Asimismo, se ha afectado la confianza y la credibilidad del servidor público, causando irreparablemente el quebrantamiento de la buena fe laboral;

- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** La servidora ocultó la comisión de la falta por cuanto presentó como verdadero en el Proceso CAS N° 170-2018-ITP el certificado de trabajo supuestamente emitido por el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, el cual en realidad era falso;
- c) **Grado de jerarquía y especialidad:** Este criterio no aplica para el caso considerando que el cargo de desempeño por la servidora corresponde al de Auxiliar de Capacitación para el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica de Cuero y Calzado Trujillo del ITP.
- d) **Circunstancias en que se comete la infracción:** Las circunstancias en las que se comete la falta imputada son relevantes toda vez que la misma se cometió en el contexto del Proceso CAS N° 170-2018-ITP, en el cual para acreditar cumplir con el perfil requerido para el puesto, la servidora presenta el certificado de trabajo irregular;
- e) **Concurrencia de varias faltas:** No se presenta para el caso la concurrencia de varias faltas;
- f) **Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:** En el presente caso solo se evidencia la participación de la procesada en la comisión de la falta;
- g) **Reincidencia en la comisión de la falta:** No se evidencia reincidencia en la comisión de la falta toda vez que la presentación de la documentación para la postulación al Proceso CAS N° 170-2018-ITP se efectuó en una única oportunidad, hecho que no enerva en modo alguno el accionar deshonesto de la servidora toda vez que el supuesto certificado de trabajo presentado por su parte carece de autenticidad;
- h) **Continuidad en la comisión de la falta:** Se evidencia la continuidad en la comisión de la falta toda vez que la misma se extendió desde la postulación al Proceso CAS N° 170-2018-ITP y por todo el término de duración del contrato derivado de dicho proceso;
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido:** Se evidencia un beneficio ilícitamente obtenido al haber mantenido un contrato laboral en forma irregular y deshonesta en agravio de la Institución y del propio Estado.

## 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 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. 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.



- 5.2. 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.
- 5.3. Asimismo, cabe precisar que, la sanción de **DESTITUCIÓN**, acarrea la inhabilitación de un servidor público por el plazo de cinco (5) años, impidiendo su reingreso a cualquiera de las entidades de la Administración Pública, así como el ejercicio de la función pública, conforme lo previsto en el artículo 105° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**VI. RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN Y PLAZOS DE IMPUGNACIÓN:**

- 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 **SECRETARÍA GENERAL** 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 **SECRETARÍA GENERAL** 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 **DESTITUCIÓN** contra la servidora **ITATI YOMALI FRONTADO GONZALES**, por haber incurrido en la falta tipificada en el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al haber quebrantando los principios de Probidad y Veracidad de dicha normativa.

**Artículo 2.- NOTIFICAR** a la servidora la presente resolución a través de la Secretaria Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario, precisándole 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 3.- DISPONER**, que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos registre bajo responsabilidad, la sanción impuesta a la servidora **ITATI YOMALI FRONTADO GONZALES** en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

**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](http://www.itp.gob.pe)).

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN  
I.T.P.

RAYDA RUTH JERÓNIMO ZACARÍAS  
Secretaría General



