



Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 26-2022-ITP/OGRRHH

Callao, 15 de noviembre de 2022

VISTOS:

*El expediente N° 37-2020 y el Informe de Precalificación N° 0000018-2021-ITP/ST de fecha 06 de diciembre de 2021, de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contenido en la Carta N° 000065-2021-ITP/CITEAGROINDUSTRIAL-ICA, debidamente notificada el 09 de diciembre de 2021 y el Informe de Instrucción N° 03-2022-ITP/CITEagroindustrial-Ica de fecha 19 de septiembre de 2022, emitido por el Citeagroindustrial-Ica, en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD), seguido contra **JOSÉ CARLOS FALCONI MOYANO** (en adelante, el servidor); y,*

CONSIDERANDO:

Que, con la Ley N° 30057, se aprobó un nuevo Régimen de Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, a través del Título V de la acotada Ley, se estableció las disposiciones que regularían el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, las mismas que acorde a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Ley, serían aplicables una vez entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio del 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014;

Que, por lo que, queda claro que a partir del 14 de septiembre del 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley de Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento, de conformidad al sub numeral 4.1 del numeral 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-PE, señala, entre otros, el supuesto en que los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014 por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento;

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

- 1.1 *Mediante Memorando N° 1251-2020-ITP/CITEagroindustrial de fecha 11 de diciembre de 2020, (obra a folio 29), la Directora del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Agroindustrial (en adelante, CITEagroindustrial-Ica) comunicó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, OGRRHH) que el servidor bajo el cargo de Profesional para el área de Bodega Escuela, se encontraría inmerso en hechos que generen incompatibilidad como servidor público.*
- 1.2 *A través del Informe de Precalificación N° 18-2021-ITP/ST de fecha 06 de diciembre de 2021 (obra a folio del 46 al 54), la Secretaría Técnica recomendó a la Dirección CITEagroindustrial-Ica iniciar PAD contra el servidor por la presunta comisión de la falta establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: “Las demás que señale la Ley”, 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 las prohibiciones establecidas en establecidas en los numerales numeral 8.1 (mantener interés en conflicto) y 8.2 (Obtención de ventajas indebidas) del artículo 8; regulados en la precitada Ley.*
- 1.3 *La referida recomendación de inicio de PAD, efectuada por la Secretaría Técnica, señalada en el numeral anterior, se dio por los presuntos hechos cometidos por el servidor, los cuales fueron:*
 - ❖ *El servidor en circunstancias en que desempeñaba su función como profesional para el área de bodega, ha contratado con la Entidad a través de su representada, Bodega Falconi S.A.C, (Conforme la visualización de la consulta en línea en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT) el servicio de soporte productivo para filtrado de 400 litros de Pisco Acholado evidenciándose un presunto conflicto de intereses.*
 - ❖ *Habría hecho uso de su cargo como profesional del área de bodega, para ingresar 70 litros de pisco de más de lo contratado según ficha de ingreso N° 033-2020, beneficiando a su empresa Bodega Falconi S.A.C. (Obtención de ventajas indebidas).*
- 1.4 *En base al Informe de Precalificación señalado en el numeral anterior, la Directora del Citeagroindustrial Ica, con Carta N° 065-2021-ITP/CITEagroindustrial-Ica de fecha 06 de diciembre de 2021 (obra a folio del 55 al 63), notificada 09 de diciembre de 2021 (obra a folios 65 al 67), inició PAD contra el servidor por la presunta comisión de 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 las prohibiciones establecidas en el numeral 8.1 y 8.2 del artículo 8; regulados en la precitada Ley.*
- 1.5 *En mérito al acto de inicio de PAD señalado en el numera anterior, y en virtud del numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057, este Despacho comunicó al servidor (obra a folio 67) las presuntas faltas y otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargos contra las imputaciones realizadas hacia su persona. No habiendo presentando descargos alguno.*
- 1.6 *Que, mediante Informe de Instrucción N° 03-2022-ITP/CITEAgroindustrial-Ica de fecha 26 de noviembre de 2021 (Obra a fojas 69 al 79), el CITEagroindustrial-Ica remitió a la OGRRHH el informe de instrucción del PAD seguido contra el servidor, por la presunta comisión de 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 las prohibiciones establecidas en el numeral 8.1 y 8.2 del artículo 8; regulados en la precitada Ley.*

- 1.7 *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° 041-2022-ITP/ST (obra a folio 83) de fecha 21 de septiembre de 2022 (obra a folio 87), la Secretaria Técnica notificó al servidor el Informe de Instrucción N° 03-2022-ITP/CITEagroindustrial-Ica, a fin de que se sirva solicitar informe oral.*
- 1.8 *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. FALTA DISCIPLINARIA INCURRIDA

- 2.1 *El servidor habría incurrido en la falta de carácter disciplinaria establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: “Las demás que señale la Ley”, 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 las prohibiciones establecidas en establecidas en el numeral 8.1 (mantener relaciones en conflicto) y 8.2 (Obtener ventajas indebida), del artículo 8; regulados en la precitada Ley.*

NORMAS VULNERADAS

Del acto de instauración del PAD se observa que el servidor habría vulnerado las siguientes normas:

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

Artículo 8: Prohibiciones éticas de la Función Pública

1. Mantener Intereses en conflicto

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. Obtener Ventajas Indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

- *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 16.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

m) Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad.

III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS:

- 3.1 *Que, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley, que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicio, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente.*
- 3.2 *Que, del acto de instauración del presente PAD, se aprecia que se le imputa al servidor 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 las prohibiciones establecidas en el numeral 8.1 y 8.2 del artículo 8 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública.

- 3.3 Que, el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria las 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 Así también, el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, formalizó la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, en la cual estableció en su punto 2 lo siguiente: “A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM”.
- 3.5 Igualmente, 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”.
- 3.6 El numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (**mantener relaciones en conflicto**), establece que el servidor público se encuentra prohibido de mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo. De igual manera, el numeral 8.2 del artículo 8 de la misma Ley, (**obtener ventajas indebidas**), prohíbe al servidor público obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- 3.7 Al respecto, la Guía sobre: “Principios, deberes y prohibiciones éticas en la Función Pública”, elaborada por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción¹, refiere que: **El conflicto de interés** es una situación o estado de cosas de riesgo razonable para el interés general confiado a un empleado público, a que surge porque él o ella mantiene, concurrentemente, legítimos intereses personales de origen privado pudiendo afectar la objetividad del criterio para adoptar la decisión que le compete.
- 3.8 De igual manera, la referida guía define a la falta de **obtener ventaja indebida** como un beneficio o alguna estimación económica y poder inferirse objetivamente por cualquier que, desde la perspectiva de quien lo ofrece o quien lo recibe, tiene una suficiencia motivadora de alguna conducta funcional o dar la impresión a terceras personas que pone en compromiso al empleado u empleada.
- 3.9 Aunado a ello, se puede diferir que para que se configure el falta de **mantener intereses en conflicto** u **obtener ventajas indebidas**, se debe tener los siguientes elementos:

Elementos para la configuración de una falta	
Mantener intereses en conflicto	Obtener ventajas indebidas
2. Situación de riesgo razonable para el interés de la entidad confiado a un empleado público, que surge porque mantiene, legítimos intereses de origen privado pudiendo afectar la objetividad del criterio para adoptar la decisión que le compete.	3. La obtención de un beneficio 4. Beneficio con alguna estimación económica.

¹ Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en La Función Pública, Guía Para Funcionarios y Servidores del Estado.

3.10 A fin de poder determinar si en el presente caso se ha configurado las prohibiciones éticas de intereses en conflicto y obtención de ventajas indebidas, se detallará la secuencia de hechos que generaron la irregularidad cometida por el servidor investigado.

- ❖ Del expediente se tiene la búsqueda del Registro Único Contribuyente de la SUNAT (Consulta Ruc), en el cual se observa que el servidor investigado es Gerente General de la empresa Bodega Falconi S.A.C., desde el 03 de abril de 2007, tal y como se puede observar:

REPRESENTANTES LEGALES DE 20494581931 - BODEGA FALCONI S.A.C.

Resultado de la Búsqueda

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Documento	Nro. Documentos	Nombre	Cargo	Fecha Desde
DNI	40813503	FALCONI MOYANO JOSE CARLOS	GERENTE GENERAL	03/04/2007

[Volver](#)
[Imprimir](#)

[e-mail](#)

© 1997 - 2022 SUNAT. Derechos Reservados

- ❖ Visto el expediente (obra a folio 11), se desprende que el servidor, siendo profesional para el área de bodega del Citeagroindustrial-Ica, y siendo Gerente General de la empresa Bodega Falconi S.A.C, solicitó la Cotización N° 1315-2020 los servicios de filtrado de pisco acholado por 400 litros, por el monto de S/. 80.00 (ochenta con nuevos soles), tal y como se puede observar:

CITE agroindustrial

CENTRO DE INNOVACION PRODUCTIVA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA AGROINDUSTRIAL - CITEagroindustrial
 PANAMERICANA SUR Kmc 293 2, DISTRITO SALAS - GUADALUPE ICA - PERÚ,
 TELEFONO: (056) 426095-406224

COTIZACION N° 1315-2020

Esta operación es de carácter confidencial. Lea detenidamente al declarar la intención, que los precios de cotización, especificados a continuación por cualquier persona no autorizada.

RUC: 20494581931

EMPRESA: BODEGA FALCONI SAC

DIRECCION: MZA. B LOTE. 18 CAS. CONUCA ICA - ICA - PUEBLO NUEVO

SOLICITANTE: JOSE CARLOS FALCONI MOYANO

FECHA: 30-09-2020

OBSERVACION: FILTRADO DE 400 LITROS DE PISCO ACHOLADO

ITEM	PRODUCTO	CODIGO	DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO	SUBTOTAL
1	PISCO ACHOLADO	065	FILTRO: POR LITRO(MAGUWA) FUNDO ALTO.	LITRO	400.00	0.20	80.00
TOTAL (S/.) (incl.IGV)							80

El servicio requiere todos los requisitos de los
 Ver condiciones en página siguiente
 * Ensayo acreditado, con Registro N° LE - 067 - INACAL, ** Ensayo acreditado, con Registro N° LE - 114 - INACAL

Colectación realizada por: JHON DAVID VARGAS MANSILLA Área: Gestión Tecnológica
 Código: GT-PG-02-R01 Versión: 01

26/08/2019 Página 1 de 2

Monto pactado por el servicio filtrado acholado.

Cantidad de litros de piscos que serán filtrados (400)

- ❖ Sin embargo, visto la Ficha de Ingreso N° 33-2020 de fecha 01 de octubre de 2020 (obra a folio 07), el servidor, en su calidad de profesional del área de bodega, firma la recepción de 470 litros de pisco acholado (70 litros más de lo contratado) perteneciente a su empresa Bodega Falconi S.A.C., tal y como se puede observar:

CITE agroindustrial

FICHA DE INGRESO
N° 033 - 2020

FICHA DE INGRESO: 01 - 10 - 2020

DIRECCION DE PARTIDA
VIA TIPO: Carretera VIA MONEDA: Panamericana Sur
N°: 2033 DISTRITO: Baza Cuadaleje
PROVINCIA: Ica DEPARTAMENTO: Ica

DESTINATARIO
APELLIDOS Y NOMBRES / RAZON SOCIAL:
Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica
Agroindustrial - CITE Agroindustrial
RUC N°: 20131369477

CLIENTE
APELLIDOS Y NOMBRES/RAZON SOCIAL:
Bodega Falconi S.A.C.
RUC N°: 202015112

Figura como cliente la empresa del servidor.

CANTIDAD	U. MEDIDA	DESCRIPCION
470	LITROS	vin. Pisco Acholado + el Tiempo de vino l.

La cantidad de pisco, que vino al CITE perteneciente al servidor investigado

El servidor recibió los picos de su empresa

Responsable: J. Falconi ML. DNI: 01493377

- ❖ De esta manera, se observa que la empresa Bodega Falconi S.A.C., (empresa del servidor investigado), recibió, en su calidad de especialista de bodega del Cite, 470 litros de pisco acholado, cantidad que difiere a lo contratado primigeniamente mediante Cotización N° 1315-2020.
- ❖ Dicha inconsistencia se refleja en la Factura Electrónica N° E001-15112, (obra a folio 09) y la Constancia de Transferencia de BCP efectuada el 30 de septiembre de 2020, (obra a folio 08), en donde se evidencia que el Cite Agroindustrial Ica efectuó el servicio de filtrado de 400 litros de pisco acholado para su filtrado, por el monto de S/. 80.00 (ochenta con nuevos soles); cuando en realidad era 470 litros de filtrado de pisco acholado; tal y como se puede apreciar:

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN
AV. REPÚBLICA DE PANAMÁ OFICINA 3418 URB. LIMATAMBO
SAN ISIDRO - LIMA - LIMA

FACTURA ELECTRÓNICA
RUC: 20131369477
E001-15112

Fecha de Emisión: 05/10/2020
Señor(es): BODEGA FALCONI S.A.C.
RUC: 202015112
Dirección del Cliente: C.P. CONUCA MZ.B LOTE 18,A
3CDRAS PLAZA DE ARMAS ICA-
ICA-PUEBLO NUEVO
Tipo de Moneda: SOLES
Observación: CITEAGROINDUSTRIAL ICA

Cantidad	Unidad Medida	Código	Descripción	Valor Unitario
400.00	LITRO	085	FILTRADO: POR LITRO(MAQUINA)	0.169492

Valor de Venta de Operaciones: S/ 0.00
Gratuitas

SON: OCHENTA Y 00/100 SOLES

Sub Total Ventas:	S/ 67.80
Anticipos:	S/ 0.00
Descuentos:	S/ 0.00
Valor Venta:	S/ 67.80
ISC:	S/ 0.00
IGV:	S/ 12.20
Otros Cargos:	S/ 0.00
Otros Tributos:	S/ 0.00
Importe Total:	S/ 80.00

Esta es una representación impresa de la factura electrónica, generada en el Sistema SUNAT. Puede verificarla utilizando su clave SOL.

- ❖ Así también, de la Constancia de Transferencia del Banco de Crédito de Perú, se observa que el servidor investigado efectuó el pago por S/. 80.00 (ochenta con nuevos soles).

- ❖ En vista de ello, se evidencia que el servidor, en su calidad de profesional para el Área de Bodega del CITEagroindustrial-Ica, firmó la conformidad como responsable de recepción la ficha de ingreso N° 033-2020 por 470 litros de Pisco acholado para la empresa Bodega Falconi S.A.C, (su empresa) y pagando por el servicio de soporte productivo para filtrado de 400 litros de Pisco Acholado; existiendo inconsistencia entre la cantidad de pisco ingresado y el servicio pagado al CITE agroindustrial –Ica.

3.11 En ese sentido se observa que la conducta del servidor investigado cumple con los elementos que configuran las prohibiciones éticas de mantener intereses en conflicto y obtener ventajas indebidas, esto es de acuerdo al siguiente detalle:

Elementos para la configuración de una falta	
Mantener intereses en conflicto	Obtener ventajas indebidas
<p>1. Situación de riesgo razonable para el interés de la entidad confiado a un empleado público, que surge porque mantiene, legítimos intereses de origen privado pudiendo afectar la objetividad del criterio para adoptar la decisión que le compete.</p> <p>El servidor teniendo el cargo de profesional del área de bodega del CITEagroindustrial –Ica, el 30 de septiembre de 2020, solicitó y efectuó el pago al CITEagroindustrial-Ica, por el servicio de filtrado de 400 litros de pisco acholado a favor de su empresa Bodega Falconi S.A.C.</p> <p>Sin embargo, de la Ficha de Ingreso N° 033-2020 de fecha 01 de octubre de 2020, autorizó y firmó el ingreso de 470 litros de pisco acholado, para que este fuera filtrado, cantidad que difiere a lo contratado.</p> <p>Bajo las hechas mencionadas, se observa que, el servidor investigado al firmar y autorizar el ingreso del pisco acholado, de su propia empresa, puso en una situación de riesgo razonable a la entidad, dado que tenía intereses de origen comercial para favorecer a su propia empresa.</p>	<p>1. La obtención de un beneficio</p> <p>2. Beneficio con alguna estimación económica.</p> <p>De acuerdo a la Constancia de Transferencia del Banco de Crédito del Perú, el servidor investigado efectuó el pago por el filtrado de 400 litros de pisco acholado por el monto de ochenta nuevos soles, sin embargo, el investigado debió pagar el servicio de 470 litros de filtrado de pisco acholado, detectándose con ello la obtención del beneficio obtenido.</p>

3.12 De esta manera, se puede colegir la existencia de un conflicto de intereses y ventaja indebida por parte del servidor investigado, toda vez que utilizó su cargo en el CITEAgroindustrial-Ica para beneficiar a la empresa Bodega Falconi S.A.C., siendo este mismo Gerente General.

3.13 En ese sentido, se observa que el servidor ha transgredido la prohibición establecida en los numerales 8.1 y 8.2 del artículo 8 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, involucrando que incurra en la falta tipificada 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.

IV. SOBRE LA VALORACIÓN EN LA ETAPA INSTRUCTIVA DE LOS DESCARGOS DEL SERVIDOR E INFORME ORAL ANTE EL ÓRGANO SANCIONADOR DEL PRESENTE PAD.

- 4.1 *De los documentos que obran en el expediente, se tiene que el servidor no ha presentado descargos que desvirtúen los hechos que se le han imputado mediante Carta N° 65-2021-ITP/CITEAgroindustrial-Ica notificado con fecha 09 de diciembre de 2021.*
- 4.2 *Que, este despacho en su condición de Órgano Sancionador, trasladó al servidor el Informe de Instrucción N° 03-2022-ITP/CITEAgroindustrial-Ica, mediante Carta N° 41-2022-ITP/ST de fecha 22 de septiembre de 2022, a fin de que pueda informar oralmente sobre los hechos, otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles de notificado al servidor para solicitarlo, conforme lo dispone el numeral 17.1 de la Directiva² 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, el servidor investigado no lo solicitó informe oral alguno.*

V. DE LA SANCIÓN A IMPONER

- 5.1. *Sobre el particular, resulta pertinente tener presente que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante.*
- 5.2. *Bajo esa premisa, tenemos que en el presente caso la sanción impuesta por el Órgano Instructor ha sido desarrollada teniendo en cuenta los criterios de graduación de sanción, sin embargo, este Órgano Sancionador, evaluará si dicha sanción prevista desde la Resolución de Inicio del PAD corresponde a la magnitud de la falta cometida por el servidor.*
- 5.3. *En ese sentido, para este Órgano Sancionador a efectos de evaluar la sanción del servidor, los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad son distintos respecto de los cuales no cabe una aplicación parcial como para calificarla de excesiva, sino aplicación correcta o incorrecta. En este contexto cabe traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 579-2008-PATC, que precisa sobre la aplicación del Test de Proporcionalidad, estableciendo lo siguiente:*
- 5.4. *Tal como lo ha establecido este Colegiado, el test de proporcionalidad incluye, a su vez, tres sub-principios: idoneidad, necesidad y ponderación o proporcionalidad en sentido estricto. En cuanto al procedimiento que debe seguirse en la aplicación del test de proporcionalidad, hemos establecido que la decisión que afecta un derecho fundamental debe ser sometida, en primer término, a un juicio de idoneidad o adecuación, esto es, si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la finalidad que se busca tutelar; en segundo lugar, superado este primer análisis, el siguiente paso consiste en analizar la medida restrictiva desde la perspectiva de la necesidad; esto supone, como hemos señalado, verificar si existen medios alternativos al adoptado por el legislador. Se trata del análisis de relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios; el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Finalmente, en un tercer momento y siempre que la medida haya superado con éxito los test o pasos previos, debe proseguirse con el análisis de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto. Aquí rige la ley de la ponderación, según la cual “**cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro (...)**”.*
- 5.5. *Con respecto, del análisis de la Idoneidad, ésta “consiste en la relación de causalidad, de medio a fin entre el medio adoptado y el fin propuesto. Es decir, se trata del análisis de una relación medio-fin (...)” (STC N° 0045-2004-AI). En el caso concreto se tiene, que el medio de afectación es la sanción a*

² **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 al servidor o ex servidor civil

imponer, y la finalidad perseguida es la de responsabilizar al servidor de su falta disciplinaria, siendo así que la responsabilidad administrativa disciplinaria busca ser la garantía para el control de la arbitrariedad de los trabajadores estatales. En este sentido, el medio propuesto resulta idóneo para la finalidad perseguida.

- 5.6. *Ahora bien, del análisis de Necesidad se tiene, que éste “busca examinar si existen otros medios alternativos al optado que no sean gravosos o, al menos, que lo sean en menor intensidad. En el caso materia de análisis, se tiene que conforme el Artículo 88° de Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, las sanciones aplicables en un Procedimiento Administrativo Disciplinario son: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y c) Destitución.*
- 5.7. *Por su parte, el numeral 33 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, emitido por el Tribunal de Servicio Civil, establece como precedente vinculante, los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, señalando: “...A efectos que la entidad pueda emitir una decisión debidamente motivada se debe fundamentar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, evaluación en la que además se debe tener presente la proporción entre la gravedad de la falta y de la probable sanción a imponer, de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable. En el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, los criterios para graduar la sanción se encuentran previstos en los artículos 87° y 91° Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057”.*
- 5.8. *De igual manera, 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.*
- 5.9. *Así también, el artículo 91° de la Ley señalada en el numeral anterior, 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.*
- 5.10. *Aunado a ello, se puede señalar que el ITP tiene 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.*

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.-

Se advierte afectación a los bienes jurídicos protegidos por el ITP, respecto a los recursos económicos, toda vez que el servidor, en su calidad de profesional del área de bodega del CITEagroindustrial-Ica, firmó la conformidad como responsable de recepción la ficha de ingreso N° 033-2020 por 470 litros de Pisco acholado para la empresa Bodega Falconi S.A.C, (siendo Gerente General de la empresa Bodega Falconi S.A.C.) y pagando por el servicio de soporte productivo para filtrado de 400 litros de Pisco Acholado, cuando debió pagar 470 litros de pisco; existiendo inconsistencia entre la cantidad de pisco ingresado y el servicio pagado al CITE agroindustrial –Ica

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.- 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.

En el presente caso no se ha advertido que el actuar del servidor haya significado el ocultamiento de la falta.

- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** –

Del presente caso, el servidor tiene el cargo de profesional del área de bodega, por lo que tenía la obligación de resguardar los intereses generales de la entidad.

- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.- 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.**

En el presente caso, no se advierten circunstancias algunas que permitirían deducir alguna causal de influencia en la comisión de la falta disciplinaria.

- e) **La concurrencia de varias faltas.- 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).La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.-**

El presente caso no se configura la concurrencia de varias faltas.

- f) **La reincidencia en la comisión de la falta.-**
No se aprecia que sea reincidente o reiterante en la comisión de la falta, conforme lo establece el literal e) del numeral 3 del artículo 248° regulado por el TUO de la Ley N° 27444³.

- g) **La continuidad en la comisión de la falta.- 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.**

En el presente caso, no aplica el presente criterio.

- h) **El beneficio ilícitamente obtenido.- Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”.**

De lo descrito, se colige que si bien es cierto ha existido una ventaja indebida por parte del servidor investigado, dado que no ha efectuado el pago de los servicios de filtrado de pisco acholado respecto a los 70 litros de más ingresados al Citeagroindustrial-Ica, se observa que dicha inconsistencia, ha generado un perjuicio económico a la entidad de S/. 14.00 (Catorce Soles con 00/00 Nuevos Soles).

- i) **Antecedentes del Servidor.** –

Del informe escalafonario del servidor, no se aprecia que tenga méritos y/o deméritos.

- j) **Subsanación voluntaria.** -

Del expediente se tiene que el servidor no ha presentado subsanación voluntaria alguna.

- k) **Intencionalidad en la conducta del infractor.-**

³ Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General
“Artículo 248°. - Principios de la potestad sancionadora administrativa
(...)”

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, 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:(...)”

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.”

De los actuados, se evidencia intencionalidad en el servidor al haber un favorecimiento a su empresa Bodega Falconi S.A.C.

l) Reconocimiento de la responsabilidad.-

En el presente caso, no se configura el reconocimiento de la responsabilidad, toda vez que el servidor no ha desvirtuado las imputaciones efectuadas mediante Carta N° 65-2021-ITP/CITEagroindustrial-Ica.

- 5.11. Ahora bien, habiéndose valorado respectivamente cada uno de los criterios invocados por el servidor; esto es, a) no tener antecedentes ni sanciones, b) perjuicio al Estado; y, c) reconocimiento de la responsabilidad, en los literales a), j) y m) del desarrollo del presente acápite; es de precisar que, la naturaleza de la regulación de los criterios previstos en el artículo 87° de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, está avocada a la proporcionalidad de la sanción a imponer, es decir el quantum; por lo que, suponer que la concurrencia de cualquier criterio previsto en él, implica como consecuencia la aminoración de la máxima sanción (destitución), esto significaría que esta resulte inaplicable.
- 5.12. De lo descrito, se colige que si bien es cierto ha existido intereses en conflicto y una ventaja indebida por parte del servidor investigado, dado que no ha efectuado el pago de los servicios de filtrado de pisco acholado respecto a los 70 litros de más ingresados al Citeagroindustrial-Ica, se observa que dicha inconsistencia, no ha generado un grave perjuicio económico a la entidad, toda vez que dicho perjuicio es de S/. 14.00 (Catorce Soles con 00/00 Nuevos Soles).
- 5.13. Así también, del presente caso no se observa la figura de reincidencia y continuidad, por la falta que se le imputan en el presente procedimiento; siendo importante señalar, que conforme al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) no figura que el servidor haya cometido faltas por hechos similares.
- 5.14. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, este Órgano Sancionador aprecia que, bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad, la sanción a imponer al servidor resulta en proporcional y razonable, en atención a las consideraciones antes expuestas, tomando en cuenta incluso lo recomendado por el Órgano Instructor (OGRRHH) mediante Informe N° 00003-2022-ITP/CITEagroindustrial-ICA (**Informe de Instrucción**).
- 5.15. Finalmente, respecto a los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor civil e imposibilitan a la Entidad ha imponer la sanción pertinente, de acuerdo con el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil⁴, se advierte que para el presente caso no obra ninguno.
- 5.16. Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento, y en mérito a los medios probatorios obrantes en el presente expediente administrativo disciplinario, se impone la sanción de **SUSPENSIÓN POR SIETE (07) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**

⁴ Artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria

Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.

VI. RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE EN CONTRA DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN:

- 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 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS 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 suspensión, son competencia del Tribunal del Servicio Civil, debiendo ser presentados ante el órgano que emitió el acto, siendo en el presente caso la **OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.***

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 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 (07) SIETE DÍAS** contra el servidor **JOSÉ CARLOS FALCONI MOYANO** por haber transgredido la prohibición establecida en el numeral 8.1 y 8.2 del artículo 8 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, involucrando que incurra en la presunta falta tipificada 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.

Artículo 2.- DISPONER el registro, bajo responsabilidad, la sanción impuesta al servidor **JOSÉ CARLOS FALCONI MOYANO.**

Artículo 3.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica notificar la presente resolución al servidor, otorgándole un plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para que presente los recursos impugnativos pertinentes.

Artículo 4.- Oficializar la presente sanción, a través del registro en el legajo personal del servidor.

Regístrese, comuníquese y publíquese.