



PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

RESOLUCIÓN OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° - 2023-ITP/OGRRHH

VISTO:

*El expediente N° 59-2019 a cargo de la Secretaría Técnica, que se compone en (89) ochenta y nueve folios, la Carta N° 18-2022-ITP/CITETEXTILCAMELIDOS-PUNO de fecha 16 de noviembre de 2022, debidamente notificada el 21 de noviembre de 2022, y el Informe N° 04-2023-ITP/ CITETEXTILCAMELIDOS-PUNO de fecha 07 de julio de 2023 (Informe de Instrucción), emitidos por el CITE Textil Camélidos Puno, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el señor **ARTURO RICHARD LIMACHE ALCOS**; 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. Con fecha 03 de septiembre de 2018, mediante Concurso CAS N° 145-2018-ITP, la entidad convocó proceso de selección para contratar los servicios de una persona que desempeñe el puesto de chofer para el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Textil Camélidos Puno (en adelante, CITE Textil Camélidos Puno).
- 1.2. De la evaluación del proceso CAS, se declaró ganador al señor Arturo Limache Alcos (en adelante, el servidor o el Sr. Limache) por lo que el 09 de octubre de 2018 suscribió el Contrato Administrativo de Servicios N° 898-2018-ITP.
- 1.3. El 12 de octubre de 2018, debido a que el Sr. Limache reemplazaría al señor Victoriano Hanco como conductor de la camioneta de placa EAA-007, este suscribió en señal de conformidad el acta de entrega de cargo, recibiendo un total de 32 artículos pertenecientes a la camioneta de placa EAA-007.

N°	Artículo	Cantidad
1	Camioneta Nissan 4x4 NP 300 Frontier color blanco año 2017 motor YD25-665798P	1
2	Antena	1
3	Gancha remolque	1
4	Gata	1
5	Llave de rueda	1
6	Llave de contacto y otra Sr. Víctor García	2
7	Manual del conductor	1
8	Palanca de gata	1
9	Llave de seguro	1
10	Libreta información sobre garantía y mantenimiento	1
11	Llanta de repuesto	1
12	Tarjeta de propiedad	1
13	Soat póliza vigente 13/03/19 al 13/03/2020	1
14	Placas metal	2
15	Botiquín de madera	1
16	Extintor de 6 kilos	1
17	Barra antivuelco	1
18	Jaula de seguridad	1
19	Juego de fundas	1
20	Protector delantero	1
21	Soporte de metal para extintor	1
22	Taco de madera	2
23	Porta taco de metal	1
24	Neblineros delanteros	2
25	Corta vientos	2
26	Pisaderos color negro	2
27	Toldo plastificado color azul	1
28	Triángulos de seguridad	2
29	Alicate	1
30	Llaves boca mixto 8-10 y 12-14	2
31	Placa en sticker	1

Cuadro N° 01: *Relación de bienes recibidos por el Sr. Limache*

- 1.4. Con fecha 06 de junio de 2019, debido a constantes inasistencias del servidor, el CITE Textil Camélidos Puno levantó un “Acta de constatación de situación actual de la camioneta EAA-007”, realizando una comparación entre los bienes que recibió el 12 de octubre de 2018 y los bienes encontrados en la camioneta, señalando que 05 de ellos se encontraban faltantes, según el siguiente cuadro:

Item	Descripción	Cantidad	Condición al 06/06/2019
1	Llave de contacto y otra Sr. Víctor García	2	Solo una llave del Sr. Víctor García
2	Llanta de repuesto	1	No se encontró
3	Tarjeta de propiedad	1	No se encontró
4	Soat póliza vigente 13/03/19 al 13/03/2020	1	No se encontró
5	Extintor de 6 kilos	1	No se encontró

Cuadro N° 02: *Bienes faltantes resultante de la constatación del 06/06/19*

- 1.5. Con fecha 10 de junio de 2019, el Sr. Limache realizó una denuncia ante la Comisaría PNP de Puno, manifestando que el 29 de mayo de 2019, olvidó su mochila en un vehículo de transporte público, el cual contenía la tarjeta de identificación vehicular de placa EAA-007, un seguro contra accidentes de tránsito “Soat La Positiva”, un libro bitácora, dos solicitudes de movilidad y una llave de contacto del vehículo mencionado.
- 1.6. Con fecha 12 de junio de 2019, mediante Carta N° 37-2019-ITP/OGRRHH notificada notarialmente el 19 de junio de 2019, la OGRRHH comunicó al Sr. Limache la no renovación de su contrato, llegando a su fin indefectiblemente el 30 de junio de 2019; asimismo, solicitó que a la fecha del vencimiento de su contrato se sirva realizar la entrega de cargo correspondiente.
- 1.7. Con fecha 27 de julio de 2019, mediante Carta S/N, el señor Arturo Limache Alcos, comunicó que por motivos personales no pudo asistir a realizar su entrega de cargo, y adjuntó una “Acta de entrega de cargo” el cual señalaba 30 bienes en buen estado, los cuales diferían de los bienes incluidos en la recepción de cargo del 12 de octubre 2018 (Cuadro N° 01).
- 1.8. Mediante Memorando N° 265-2019-ITP/CITETEXTILCAMÉLIDOS-PUNO del 26 de setiembre de 2019, el Director del CITE Textil Camélidos Puno puso en conocimiento de la Secretaría Técnica, que los bienes señalados en el Cuadro N° 02, aún no habían sido entregados.
- 1.9. Con fecha 15 de noviembre de 2022, mediante Informe de Precalificación N° 10-2022, la Secretaría Técnica recomendó al CITE Textil Camélidos Puno, el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Arturo Richard Limache Alcos por infracción a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al no haber realizado su entrega de cargo el 30 de junio de 2019, y no haber cuidado la totalidad de bienes a su cargo, no habiendo justificado la no entrega del extintor y de la llanta de repuesto de la camioneta de placa EAA-007.
- 1.10. Mediante Carta N° 18-2022-ITP/CITETEXTILCAMELIDOS-PUNO, notificada el 21 de noviembre de 2022 (**a fojas 71**), se inició procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Arturo Richard Limache Alcos, al presuntamente haber incurrido en falta administrativa prevista el literal q) “Las demás que señale la ley” del artículo 85° de la Ley N°



30057, Ley del Servicio Civil, al trasgredir el deber de Responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, en concordancia con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM4, al no haber sido responsable con: i) realizar su entrega de cargo el último día de permanencia en el puesto (obligación establecida en la Directiva de entrega de entrega de cargo), ii) cuidar los bienes que le fueron asignados (obligación establecida en el RIS).

- 1.11. En mérito de lo establecido en el artículo 111° del RLSC, se concedió a la servidora el plazo de cinco (05) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 21-2022-ITP/OGRRHH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 28 de noviembre de 2022.**
- 1.12. Mediante Informe N° 06-2023-ITP/ CITETEXTILCAMÉLIDOS-PUNO de fecha 06 de marzo de 2023, el CITE Textil Camélidos Puno emitió el informe de instrucción del PAD iniciado contra el Sr. Limache, el cual luego de analizar los hechos, recomendó a este despacho en calidad de órgano sancionador imponer sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, por la falta cometida.
- 1.13. En atención a ello y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 17.1 de la Directiva n° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, este órgano sancionador corrió traslado del Informe N° 06-2023-ITP/ CITETEXTILCAMÉLIDOS-PUNO (notificado al domicilio del Sr. Limache el 13 de julio de 2023 **(a fojas 89)**) con el propósito de que, en el término de tres (3) días hábiles solicite su informe oral a efectos de ejercer su derecho de defensa, **venciendo dicho plazo el 18 de julio de 2023.**
- 1.14. Considerando que el servidor no ha solicitado la programación de informe oral, ni ha presentado descargos contra el Informe N° 04-2023-ITP/CITETEXTILCAMELIDOS-PUNO, se emite la presente resolución.

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

- 2.1. El servidor Arturo Richard Limache Alcos habría incurrido en la falta de carácter disciplinario establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual establece lo siguiente:

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

q) Las demás que señale la Ley

- 2.2. En concordancia con:

Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

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

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y



239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.”

2.3. Por otro lado, se advierte que el Sr. Limache, habría vulnerado la siguiente normativa:

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

**“Artículo 7.- Deberes de la Función Pública El servidor público tiene los siguientes deberes:
(...)**

6. Responsabilidad.- Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.”

III. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

3.1. Conforme lo previsto en la Carta N° 18-2022-ITP/CITETEXTILCAMELIDOS-PUNO, debidamente notificada el 21 de noviembre de 2022, el servidor habría incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la referida Ley, al haber trasgredido el deber de Responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, al no haber sido responsable con: i) Realizar su entrega de cargo el último día de permanencia en el puesto (obligación establecida en la Directiva de entrega de entrega de cargo), y ii) Cuidar los bienes que le fueron asignados para el cumplimiento de sus funciones (obligación establecida en el RIS).

- **Respecto a la falta de entrega de cargo**

3.2. La entrega de cargo, según el Informe 000282-2022-Servir-GPGSC de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, es la acción administrativa de personal mediante la cual el trabajador que va a dejar de desempeñar un cargo de forma temporal o definitiva, hace entrega del mismo a quien lo reemplazará o a su superior inmediato. Se efectúa de manera previa a la salida temporal o definitiva del puesto.

3.3. Por su parte, la entidad mediante Resolución de Secretaría General N° 142-2016-ITP, aprobó la Directiva General N° 005-2016-ITP/SG, denominada “Procedimiento para la entrega y recepción del cargo de los servidores y servidoras civiles del ITP”, en el que define a la entrega de cargo como un acto de administración interna a través del cual un servidor civil, cualquiera que sea su nivel jerárquico y régimen laboral, hace entrega de los bienes asignados, trabajos encomendados pendiente de atención y acervo documentario de su competencia, tanto en soporte físico como electrónico, a quien haya asumido el mismo cargo, o a su jefe inmediato o al servidor o servidora civil que este designe para tal fin.

3.4. La referida directiva señala los casos en los que procede la entrega de cargo, entre ellos: “a) Término del vínculo laboral.- Comprende renuncia, jubilación, destitución, incapacidad permanente, rescisión, resolución o vencimiento de contrato. Asimismo, indica que, “El servidor o servidora civil saliente hará entrega del cargo, el último día de permanencia en el puesto de trabajo o de servicio, conforme lo establecido en la presente Directiva.”

3.5. En ese sentido, habiéndose comunicado mediante Carta n° 37-2019-ITP/OGRRHH, al señor Arturo Limache el vencimiento de su contrato el 30 de junio de 2019, el referido servidor en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Directiva General N° 005-2016-ITP/SG, debió realizar su entrega de cargo el último día de permanencia en el trabajo, esto es, el 30 de junio de 2019, situación que no ocurrió.

- 3.6. Asimismo, el Contrato Administrativo de Servicios N° 898-2018-ITP suscrito por el Sr. Limache, señala como una de las obligaciones del servidor, el cumplir con las directivas internas de la entidad, tal como se describe a continuación:

“Obligaciones generales del contratado

Son obligaciones generales de EL CONTRATADO:

a) Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente contrato, así como las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones del ITP, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2016-PRODUCE de fecha 28 de abril de 2016 y demás directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.”

- 3.7. En ese sentido, el Sr. Limache debió realizar su entrega de cargo el 30 de junio de 2019, según lo establecido en la Directiva General N° 005-2016-ITP/SG, en cumplimiento de las obligaciones de su contrato N° 898-2018-ITP.

- **Respecto a los bienes no entregados**

- 3.8. Mediante Memorando N° 265-2019-ITP/CITE TEXTIL CAMELIDOS PUNO del 26 de setiembre de 2019, el Cite Puno informó que, a la fecha de emisión de dicho documento, el Sr. Limache no había hecho entrega de los siguientes bienes:

Item	Descripción	Cantidad	Condición al 06/06/2019
1	Llave de contacto de camioneta	1	No se encontró
2	Llanta de repuesto	1	No se encontró
3	Extintor de 6 kilos	1	No se encontró
4	Tarjeta de propiedad	1	No se encontró
5	Soat póliza vigente 13/03/19 al 13/03/2020	1	No se encontró

- 3.9. El Reglamento Interno de los servidores y servidoras civiles del ITP, (en adelante, RIS), aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 64-2019-ITP/SG, establece en su artículo 41° las obligaciones y prohibiciones de los servidores/as civiles de la entidad, entre ellos, “l) Cuidar y mantener en buen estado los materiales, equipos, útiles y demás bienes que le sean asignados, así como las instalaciones de la institución. La pérdida o deterioro por responsabilidad o negligencia origina la obligación de reposición. Cuando los daños se ocasionen de manera deliberada se configura falta grave.”
- 3.10. En ese sentido, el Sr. Limache tenía la obligación de cuidar los 32 bienes (ver cuadro N° 01) que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones mediante Acta de entrega – Recepción de cargo de Chofer del CITE textil camélidos Puno del 12 de octubre de 2018, acta que fue suscrita en señal de conformidad por el referido servidor.
- 3.11. Si bien es cierto que el servidor presentó copia de una denuncia policial, en la que dio cuenta de la pérdida de la tarjeta de identificación vehicular de placa EAA-007, un seguro contra accidentes de tránsito “Soat La Positiva”, un libro bitácora, dos solicitudes de movilidad y una llave de contacto del vehículo mencionado, es de señalar también que no habría cuidado la totalidad de bienes a su cargo, pues no justificó la no entrega del extintor y la llanta de repuesto.
- 3.12. Al respecto, mediante Informe N° 1265-2022-ITP/OA-ABAST, el Área de Abastecimiento señala que, el perjuicio económico sobre la falta de entrega de bienes, estaría determinado



por el valor de estos a la actualidad, adjuntando para ello la Cotización N° 001-552 de la empresa MT&BA, conforme se indica a continuación:

Item	Descripción	Valor
1	Extintor PQS tipo ABC, color rojo de 2 kg.	S/. 90.00
2	Llanta de carro todo terreno, aro R16	S/. 790.00
Total		S/. 880.00

3.13. En ese sentido, el Sr. Limache debió cuidar la totalidad de los bienes asignados a su persona, y entregarlos el 30 de junio de 2019, fecha en que debió realizar su entrega de cargo.

- **Respecto a la responsabilidad administrativa del servidor**

3.14. 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 (PAD) e imponiendo la sanción correspondiente, de corresponder.

3.15. Estando a lo anterior, el artículo 100° del Reglamento 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, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, Ley del Código de Ética de la Función Pública).

3.16. Asimismo, el numeral 10.1 del artículo 10° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, textualmente prescribe 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”.

3.17. Al respecto, el Capítulo II de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece principios y deberes éticos del servidor público, establecidos en el artículo 6° de la referida Ley.

3.18. El numeral 6 del artículo 7° de la referida Ley establece el **Principio de Responsabilidad**, el cual refiere que, “Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.” De esta manera, conforme a los principios antes mencionados, se puede colegir que todo el servidor público tiene el deber de actuar con responsabilidad.

3.19. Asimismo, el Tribunal de Servicio Civil indicó en el considerando 48 de su precedente vinculante, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC que: “el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino que, constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley”.



- 3.20. *Ante eso, el considerando 49 del citado precedente vinculante precisa que “a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento”.*
- 3.21. *Así, la conducta desarrollada por el Sr. Limache, constituye la falta de carácter administrativa disciplinaria contenida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, “Las demás que señale la Ley”, al haber trasgredido el deber de Responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, en concordancia con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM4, al no haber sido responsable con; i) realizar su entrega de cargo el último día de permanencia en el puesto (obligación establecida en la Directiva de entrega de entrega de cargo), y no ii) cuidar los bienes que le fueron asignados (obligación establecida en el RIS).*

IV. DE LA SANCIÓN A IMPONER

- 4.1. *Habiéndose concluido la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por parte del servidor, 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;*
- 4.2. *Sobre el particular, debemos señalar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú¹;*
- 4.3. *Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar los principios de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: “(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación²”. Agregando además que, “(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional³;*
- 4.4. *De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta*

¹ Constitución Política del Perú
“Artículo 200°.- Son garantías constitucionales
(...)”

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia o de sitio.

² Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA /TC, fundamento 15

³ Sentencia recaída en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC, fundamento 13.

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 justa tanto para el trabajador como para la Entidad.

- 4.5. *Que, asimismo, el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. Además, la norma refiere que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad, debiéndose contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.*
- 4.6. *Que, en otros términos, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trate.*
- 4.7. *Conforme al precedente administrativo aprobado mediante Resolución de Sala Plena, N° 001-2021-SERVIR/TSCM, la imposición de la sanción atiende a la evaluación de los siguientes criterios:*

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

Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

El bien jurídico protegido se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción, así, por ejemplo, se busca proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, etc.

En el presente caso, el servidor al momento de realizar su entrega de cargo no devolvió el extintor ni la llanta de repuesto de la camioneta asignada a su persona, afectando de esta manera los recursos de la entidad, pues estos debieron ser reemplazados.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:

No se advierte que el servidor haya entorpecido u obstaculizado la indagación del hecho en virtud del cual se le ha atribuido responsabilidad administrativa disciplinaria.

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

Respecto al grado de jerarquía, el servidor al momento del hecho irregular, se encontraba ocupando el cargo de chofer del CITEtextil camélidos Puno, no desarrollando labores de dirección, guía o liderazgo. No obstante, el servidor sí contaba con cierta especialidad en el puesto, es decir, guardaba cierta experiencia y



conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de las funciones de chofer, pues cuando postuló al proceso CAS del ITP el servidor ya contaba con 03 años de experiencia general.

- d) Las circunstancias en que se comete la infracción:**
En el presente caso no se advierten circunstancias que hayan podido influenciar en la comisión de la falta.
- 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:**
No se evidencia la participación de más servidores.
- g) Reincidencia en la comisión de la falta:**
Del informe escalafonario del servidor, no se evidencia reincidencia en la comisión de la falta.
- h) Continuidad en la comisión de la falta:**
No se configura la aplicación de este criterio.
- i) 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”. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito. En el presente caso, el beneficio obtenido por el servidor es el no haber entregado el extintor y llanta de repuesto valorizado en S/. 880.00.
- j) Naturaleza de la infracción:**
No se han involucrado bienes jurídicos como la vida, salud física o mental, entre otros.
- k) Antecedentes del Servidor:**
Del informe escalafonario del servidor, no se aprecia que tenga méritos y/o deméritos.
- l) Subsanación voluntaria:**
Este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. El servidor no ha subsanado el hecho que dio lugar a la falta.
- m) Intencionalidad en la conducta del infractor:**
De los actuados, no se aprecia intencionalidad del servidor de cometer la falta que le ha sido imputada.
- n) Reconocimiento de la responsabilidad:**
El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. El servidor no ha reconocido en ninguna etapa del procedimiento administrativo disciplinario la comisión de los hechos imputados.



PERÚ

Ministerio
de la Producción

- 4.8. *Es de tener en cuenta que la conclusión 3.3 del Informe técnico N° 1174-2019-SERVIR/GPGSC señala que a efectos de graduar la sanción no resulta necesario la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la ley del Servicio Civil, si no que se deberá verificar si en la conducta del servidor se presenta alguno de dichos supuestos, siendo así, se podrá emplear dichos supuestos a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer.*

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

- 5.1. *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.*
- 5.2. *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 GESTION DE RECURSOS HUMANOS** del ITP.*
- 5.3. *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 GESTION DE RECURSOS HUMANOS** 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 sus modificaciones; y, el Reglamento de Organización y Funciones del ITP, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2016- PRODUC

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE QUINCE (15) DIAS** al servidor **ARTURO RICHARD LIMACHE ALCOS**, por haber incurrido en **FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA** prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber trasgredido el deber de Responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, de acuerdo a los fundamentos expuestos.

Artículo 2.- 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.



PERÚ

Ministerio
de la Producción

Artículo 3.- OFICIALIZAR la presente sanción, a través del registro en el legajo personal del servidor.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ROSSE MARY CRUCES GUERREROS

Jefa de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Instituto Tecnológico de la Producción