



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° 37-2022 a cargo de la Secretaría Técnica que se compone en (439) cuatrocientos treinta y nueve folios, la Carta N° 000071-2022-ITP/OGRRHH de fecha 13 de diciembre de 2022, debidamente notificada el 13 de diciembre de 2022, y el Informe n° 001-2023-ITP/OGRRHH de fecha 11 de enero de 2023 (Informe de Instrucción), emitidos por la Dirección del CITE Agroindustrial ICA, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la servidora **HANNA CÁCERES IPARRAGUIRRE**; 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 adelante, **RLSC**), 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 (en adelante, **la Directiva de la LSC**);*

*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 registrarán 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. El 4 de julio de 2022, desde la dirección de correo electrónico "[ciudadanos.itp@proton.me](mailto:ciudadanos.itp@proton.me)" (fojas 2 a 6), se remitió un mensaje a los correos institucionales "[denunciasanticorrupcion@itp.gob.pe](mailto:denunciasanticorrupcion@itp.gob.pe), [amiranda@itp.gob.pe](mailto:amiranda@itp.gob.pe), [lmoron@itp.gob.pe](mailto:lmoron@itp.gob.pe); y, [gpatino@itp.gob.pe](mailto:gpatino@itp.gob.pe)", denunciando, entre otras cosas, lo siguiente:

*"EN ESTA OCASIÓN DIRIGIMOS ESTA DENUNCIA EN CONTRA DE LA TRABAJADORA CAS HANNA CACERES YPARRAGUIRRES, POR HACER ACTIVIDADES AJENAS A LA INSTITUCION, EN HORAS DE TRABAJO, PUES EN VEZ DE DEDICARSE A REALIZAR LABORES DE CUIDADO DE LOS VIÑEDOS POR EL QUE EL ESTADO CON DINERO DE LOS PERUNOS LE PAGA 8 MIL SOLES MENSUALES (96 MIL ANUALES), SE DEDICA A ESTAR COMO JURADO DE TESIS PARA UNIVERSIDADES EN HORAS DE TRABAJO, TAMBIEN SE DEDICA A REALIZAR DICTADO DE CLASES PARA LAS UNIVERSIDADES SAN JUAN BAUTISTA Y AUTONOMA DE ICA, EN EL AUDITORIO CONSTRUIDO PARA QUE EL CITE DICTE CAPACITACIONES A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS QUE NECESITAN DE TANTA AYUDA DEL ESTADO.*

[...]

*CULMINANDO ESTA DENUNCIA, ADJUNTAMOS FOTO DE CORREO DONDE LA UNIVERSIDAD AGRARIA INVITA A SU COMUNIDAD ESTUDIANTIL A PARTICIPAR DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS DENOMINADA Sistema de innovación en el uso de plaguicidas para los agricultores del valle Chancay Huaral y la sostenibilidad social, DE LA TESIS RODRIGUEZ QUISPE SUSANA PATRICIA, EN EL CUAL SE PUEDE VER QUE TIENE COMO JURADO A LA TRABAJADORA DEL CITE HANNA CACERES YPARRAGUIRRE, Y COMO FECHA DE EJECUCIÓN DE DICHA SUSTENTACIÓN EL DÍA 30 DE DICIEMBRE 2021 A LAS 8:00 AM, HORA DE TRABAJO EN EL CITE." (sic)*

- 1.2. El 5 de julio de 2022, mediante el Memorando N° 000116-2022-ITP/ST (foja 1), el Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, STPAD), del Instituto Tecnológico de la Producción, solicitó a la Directora del CITE Agroindustrial Ica (en adelante, CITE Ica) que informe las veces en que la servidora Hanna Cáceres ha utilizado el auditorio del CITE, así como otras áreas o instalaciones de la entidad, para el dictado de conferencias, cursos, capacitaciones, entre otros, durante los años 2020, 2021 y 2022.
- 1.3. El 11 de julio de 2022, a través del Memorando N° 001037-2022-ITP/CITEAGROINDUSTRIAL-ICA (foja 8), la Directora del CITE Ica informa al STPAD que no cuentan con registros de uso de los auditorios.
- 1.4. El 14 de julio de 2022, mediante Oficios Nos 000007, 000008 y 000009-2022-ITP/ST (fojas 9, 10 y 11), remitidos a la Universidad Nacional Agraria La Molina, Universidad Autónoma de Ica; y a la Universidad Privada San Juan Bautista, respectivamente, se les solicitó la siguiente información:
- "- Indicar si la señora Hanna Cáceres Iparraquirre ha laborado como docente en los años 2020, 2021 y 2022 en su prestigiosa universidad, de ser afirmativa la respuesta, indicar los periodos y los horarios en los que habría ejercido la docencia.*
- Informar la relación de sustentaciones de tesis en los que haya participado la señora Cáceres como miembro o jurado, así como la fecha, la hora y duración de dichos eventos."*
- 1.5. El 15 de julio de 2022, mediante documento URH-100-0840-CARH/22 (foja 18), el Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Agraria la Molina,



informa que no registran (actualmente y tampoco anteriormente) vínculo laboral alguno con la servidora investigada. Dicho documento es remitido al STPAD mediante el documento C.2022-0595-SG-UNALM (foja 19), del 5 de agosto de 2022.

- 1.6. El 21 de julio de 2022, mediante la Carta N° 172-2022-VA-UAI (foja 17), el Vicerrector Académico de la Universidad Autónoma de Ica, informa a la STPAD, lo siguiente:

“- La Dra. Hanna Cáceres Iparaguirre es docente contratada por nuestra universidad en modalidad de Tiempo parcial con 20 horas asignadas en actividades lectivas y no lectivas; las actividades lectivas desarrolladas en los semestres 2020-1, 2020-2, 2021-1, 2021-2 y 2022-1 han sido desarrolladas con el dictado de la asignatura Taller de investigación I en el programa académico de ingeniería e industrias alimentarias de la facultad de ingeniería, ciencias y administración.

- Respecto a la actividad no lectiva la docente desarrolla actividades en colaboración a la dirección de investigación y producción intelectual de nuestra casa de estudios.

- Asimismo, no existe registro de que la docente haya participado como jurado evaluador de tesis en sustentaciones programadas para la obtención de título profesional en nuestra casa de estudios.”

- 1.7. El 8 de agosto de 2022, a través del Oficio N° 000010-2022-ITP/ST (foja 21), el STPAD solicita a la Universidad Nacional Agraria La Molina, informar si en alguna oportunidad se contrató a la investigada bajo la modalidad de locación de servicios; junto con la relación de sustentaciones de tesis en las que ha participado la Sra. Cáceres como miembro o jurado, así como la fecha, hora y duración de dichos eventos.

- 1.8. En la misma fecha, mediante Oficio N° 000011-2022-ITP/ST (foja 23), el STPAD vuelve a requerir a la Universidad Privada San Juan Bautista la información que se les solicitó mediante Oficio N° 000009-2022-ITP/ST.

- 1.9. El 11 de agosto de 2022, a través del documento C.2022-0616-SG-UNALM (foja 26), el Secretario General de la Universidad Nacional Agraria La Molina, que adjunta los documentos 0838/UA/2022 (foja 24) y EPG N° 210-S/2022 (foja 25), informa al STPAD las fechas y horas en que la investigada participó como jurado de tesis, indicando, además, que la misma no ha prestado servicios como locadora en dicha casa de estudios,<sup>1</sup> de acuerdo al siguiente cuadro:

<i>Título de la Tesis</i>	<i>Estudiante</i>	<i>Fecha/ Modalidad</i>	<i>Hora</i>	<i>Duración</i>
SISTEMA DE INNOVACIÓN EN EL USO DE PLAGUICIDAS PARA LOS AGRICULTORES DEL VALLE CHANCAY-HUARAL Y LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL	Susana Patricia Rodríguez Quispe	30/12/2021 Virtual	8:00 am	2h
SUSTENTABILIDAD DE FINCAS PRODUCTORAS DE LIMÓN ( <i>Citrus aurantifolia (christm) S.</i> ) EN EL CANTON PROTOVIEJO, ECUADRO	Carlos Oswaldo Valarezo Beltrón	14/09/2021 Virtual	11:00 am	2h

<sup>1</sup> La participación de la investigada en dichos exámenes de grado se corroboró mediante el documento EPG N° 222-S/022, del 22 de agosto de 2022.

**PERÚ**Ministerio  
de la Producción

<i>DIVERSIDAD VEGETAL SILVESTRE Y CULTIVADA Y SU APORTE A LA SUSTENTABILIDAD DEL SISTEMA AGRARIO DEL DISTRITO DE CAJATAMBO, LIMA</i>	<i>Aldo Ceroni Stuva</i>	<i>20/08/2020 Virtual</i>	<i>10:00 am</i>	<i>2h</i>
<i>ENTOMOFAUNA RASTRERA Y SUSTENTABILIDAD EN LA MICROCUENCA DEL RIO ÑUNGAÑAN, PUJILI, ECUADRO</i>	<i>Emerson Javier Jácome Mogro</i>	<i>23/12/2019 Presencial</i>	<i>9:00 am</i>	<i>2h</i>
<i>VIABILIDAD DE LOS SISTEMAS AGRARIOS TRADICIONALES COMO PRODUCTOS EMERGENTES O SUMA DE PARTES EN UN ESTUDIO DE CASO DE CAJATAMBO</i>	<i>Diana Zulema Quinteros Carlos</i>	<i>10/12/2019 Presencial</i>	<i>11:00 am</i>	<i>2h</i>
<i>EFEECTO DE LA SUCESIÓN POST-AGRICOLA TEMPRANA SOBRE LA DIVERSIDAD VEGETAL EN CUATRO AGROECOSISEMAS EN EL DISTRITO DE CAJATAMBO, LIMA, PERÚ</i>	<i>Viviana Patricia Castro Cepero</i>	<i>10/09/2019 Presencial</i>	<i>11:00 am</i>	<i>2h</i>

- 1.10. El 31 de agosto de 2022, con el Memorando N° 000144-2022-ITP/ST (foja 31), el STPAD le solicita al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, OGRH) del ITP, informar si la investigada laboró en el ITP en las fechas señaladas en el cuadro anterior, o si se encontraba de vacaciones, licencia, permiso, u otro.
- 1.11. El 8 de setiembre de 2022, mediante el Memorando N° 001437-2022-ITP/OGRRHH (foja 51), el Jefe de la OGRH informa al STPAD la situación de la investigada en las fechas solicitadas, de acuerdo al siguiente cuadro:

<b>CACERES IPARRAGUIRRE, HANNA</b>	
<b>FECHA</b>	<b>MODALIDAD</b>
<i>10/09/2019</i>	<i>COMISIÓN DE SERVICIOS</i>
<i>10/12/2019</i>	<i>PERMISO POR CITA MÉDICA</i>
<i>23/12/2019</i>	<i>PERMISO POR CITA MÉDICA</i>
<i>20/08/2020</i>	<i>DESCANSO MÉDICO</i>
<i>14/09/2021</i>	<i>DE VACACIONES</i>
<i>30/12/2021</i>	<i>TRABAJO PRESENCIAL</i>

- 1.12. El 12 de setiembre de 2022, mediante el Oficio N° 046-2022-RRHH-UPSJB (foja 57), la Universidad Privada San Juan Bautista responde señalando que la investigada sí se ha desempeñado en calidad de docente en los periodos correspondientes a los años 2021 (semestres 2021-1 y 2021-2) y 2022 (semestres 2022-1 y 2022-2), acompañando los horarios de la investigada durante dichos semestres. Asimismo, señalaron que no fue miembro o jurado en ninguna sustentación de tesis.
- 1.13. El 15 de setiembre de 2022, a través del Oficio N° 000014-2022-ITP/ST (foja 58), el STPAD requirió a la Universidad Privada San Juan Bautista, precisar si las clases dictadas por la investigada en dicha casa de estudios, fueron en modalidad presencial o virtual.
- 1.14. El 27 de setiembre de 2022, con el Memorando N°000161-2022-ITP/ST (fojas 59-60), el STPAD requirió al Jefe de la OGRH informar i) si la señora Hanna Cáceres Iparraguirre ha laborado en el ITP en los periodos y horas señaladas en el cuadro que sigue, ya sea en



horario ordinario o en compensación de horas, o si en todo caso, contaba con permisos o se encontraba de vacaciones; y, ii) si la referida servidora contaba con autorización para dictar cursos en distintas universidades:

semestre 2021 - I	<b>Inicio: 22/03/2021</b>		
	<b>Término: 22/05/2021</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
	Lunes	07:00-13:10	INVESTIGACIÓN
	Martes	07:00-13:10	INVESTIGACIÓN
	Miércoles	07:00-13:10	INVESTIGACIÓN
		13:55-15:30	GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EMPRENDIMIENTO EN SERVICIOS DE SALUD
	Jueves	17:50-20:05	REDACCIÓN Y PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS I
	Viernes	07:00-11:35	INVESTIGACIÓN
	<b>Inicio: 23/05/2021</b>		
	<b>Término: 05/06/2021</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
	Lunes	07:00-13:55	INVESTIGACIÓN
	Martes	07:00-13:55	INVESTIGACIÓN
	Miércoles	07:00-13:10	INVESTIGACIÓN
	Jueves	17:50-20:05	REDACCIÓN Y PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS I
	Viernes	07:00-11:35	INVESTIGACIÓN
	<b>Inicio: 06/06/2021</b>		
	<b>Término: 10/07/2021</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
Lunes	07:00-13:55	INVESTIGACIÓN	
Martes	07:00-13:55	INVESTIGACIÓN	
Miércoles	07:00-13:55	INVESTIGACIÓN	
Jueves	17:50-20:05	REDACCIÓN Y PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS I	
Viernes	07:00-13:10	INVESTIGACIÓN	

semestre 2021 - II	<b>Inicio: 28/06/2021</b>		
	<b>Término: 10/07/2021</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
	Miércoles	20:10-21:40	TESIS I
	<b>Inicio: 11/07/2021</b>		
	<b>Término: 22/08/2021</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
	Lunes	07:00-22:25	INVESTIGACIÓN
	Martes	07:00-20:55	INVESTIGACIÓN
	<b>Inicio: 23/08/2021</b>		
	<b>Término: 16/10/2021</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
	Lunes	07:00-17:50	INVESTIGACIÓN
	Martes	07:45-17:00	INVESTIGACIÓN



	Miércoles	17:50-20:05	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN I
		20:10-21:40	TESIS I
	Jueves	07:45-14:40	INVESTIGACIÓN
	<b>Inicio: 17/10/2021</b>		
	<b>Término: 11/12/2021</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
	Lunes	07:45-17:00	INVESTIGACIÓN
	Martes	07:45-17:50	INVESTIGACIÓN
	Miércoles	17:50-20:05	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN I
Jueves	07:45-17:00	INVESTIGACIÓN	
Semestre 2022-I	<b>Inicio: 28/03/2022</b>		
	<b>Término: 16/07/2022</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
	Miércoles	07:45-21:40	INVESTIGACIÓN
	Jueves	07:45-20:05	INVESTIGACIÓN
	Viernes	20:55-23:15	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN I
Semestre 2022-II	<b>Inicio: 29/08/2022</b>		
	<b>Término: 17/12/2022</b>		
	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>CURSO</b>
	Lunes	08:30-17:50	INVESTIGACIÓN
	Martes	08:30-17:50	INVESTIGACIÓN
	Miércoles	20:55-23:15	TESIS I
	Jueves	20:55-23:15	TESIS I
Viernes	08:30-16-15	INVESTIGACIÓN	

- 1.15. El 11 de octubre de 2022, a través del Memorando N° 001629-2022-ITP/OGRRHH (fojas 338 a 61), el Jefe de la OGRRH remite la información solicitada, señalando, **asimismo que la referida servidora no tramitó ningún tipo de permiso o modificación del horario de trabajo que le permita dictar cursos dentro del horario laboral del ITP.**
- 1.16. El 13 de diciembre de 2022, el STPAD emitió el Informe de Precalificación N° 14-2022-ITP/ST (fojas 361 a 342), recomendando imponer la sanción de suspensión a la investigada, por, presuntamente, haber incurrido en la falta del literal n) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.”
- 1.17. El 13 de diciembre de 2022, en atención a la recomendación del Informe de Precalificación N° 14-2022-ITP/ST (fojas 361 a 342), el Director del Cite Agroindustrial ICA emitió la Carta N° 71-2022-ITP/CITEAGROINDUSTRIAL-ICA (fojas 382 a 362), disponiendo el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Hanna Cáceres Iparraguirre. Dicha Carta fue notificada en la misma fecha a la investigada.
- 1.18. Mediante escrito N° 001, del 20 de diciembre de 2022, la servidora presentó su escrito de descargos (fojas 385 a 411).
- 1.19. Mediante Informe N° 01-2023-CITEAGROINDUSTRIAL-ICA de fecha 11 de enero de



2023, la Dirección del CITE AGROINDUSTRIAL ICA emitió el informe de instrucción correspondiente, a través del cual se desvirtuaron los descargos presentados por la servidora.

- 1.20. En atención a ello y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 17.1 de la Directiva de la LSC, este órgano sancionador a través de la STPAD corrió traslado del Informe n° 01-2023-CITEAGROINDUSTRIAL-ICA mediante Carta n° 0002-2023-ITP/ST (notificada personalmente a la servidora el 13 de enero de 2023 (**obra a fojas 433**)), a fin de que en el término de tres (3) días hábiles, de estimarlo conveniente, la servidora solicite su informe oral para ejercer su derecho de defensa.
- 1.21. Con fecha 16 de enero de 2023, la servidora mediante carta s/n (**obra a fojas 435**), solicitó hacer uso del Informe Oral; el mismo que se le concedió mediante Carta n° 00003-2023-ITP/ST (**obra a fojas 436**), programándose para el día 18 de enero del presente año, a horas 10:00 a.m. a través de la plataforma TEAMS.
- 1.22. Con fecha 17 de enero de 2023, en atención a lo solicitado por la servidora, como consecuencia del estado de salud de la misma, mediante Carta n° 00004-2023-ITP/ST (**obra a fojas 438**), se reprogramó le informe Oral para el día 23 de enero del 2023.
- 1.23. Con fecha 23 de enero del presente año, se llevó a cabo el Informe Oral en presencia del Jefe de la Oficina de Gestión de Recurso Humanos (autoridad sancionadora), Secretario Técnico del ITP (apoyo) y la servidora, dejando constancia de los argumentos presentados por la servidora, los mismos que constan en los siguientes:
  - a) La Ley n° 30057, reconoce el permiso por docencia. Por su parte, la Ley n° 29849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo n° 1057 y otorga derechos laborales, reconoce entre los derechos laborales, la licencia. Asimismo, el Reglamento del Decreto Legislativo n° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, también reconoce las licencias por docencia. Sin embargo, en el informe instructor se le ha señalado que los servidores CAS no tiene derecho a las licencias por docencia.
  - b) Reconoce la comisión de la falta imputada, puesto que realizó una actividad académica (ser jurado de tesis) en horario laboral, sin contar con la licencia debida. Sin embargo, con ocasión del cumplimiento de la meta “coordinación con entidades”, la investigada informó a la entonces directora, Sra. Nelly Salas, que tenía buenas relaciones con la Universidad Nacional Agraria La Molina, pues participaba de actividades académicas como ser jurado de tesis.
  - c) La investigada y la Directora Nelly Salas quedaron en consultar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre la posibilidad de dichas actividades académicas; sin embargo, nunca lo hicieron.
  - d) Por último, afirmar que, si bien cometió un error, el mismo no ha generado daño a la Entidad, comprometiéndose a no volver a incurrir en la misma conducta.

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

- 2.1. La servidora **Hanna Cáceres Iparraguirre** habría incurrido en la falta de carácter disciplinario establecida en el literal N) 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:*

*(...)*

*n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.*

*(...)”*

**III. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA**

3.1. *En el presente caso, mediante Carta n° 71-2022-ITP/CITEAGROINDUSTRIAL-ICA del 13 de diciembre de 2022, la Dirección del CITE AGROINDUSTRIAL ICA apertura procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario contenida en el literal n) del artículo 85° de la Ley n° 30057.*

3.2. *La citada imputación se avoca a los siguientes hechos:*

1. *El 30 de diciembre de 2021 la servidora Hanna Cáceres Yparraquirre registró su ingreso a las 07:52 horas, y su salida a las 17:29 horas, sin ninguna observación.*

*Sin embargo, de acuerdo a lo informado por la Universidad Nacional Agraria La Molina, en dicha fecha, desde las 08:00 hasta las 10:00 horas, la servidora fue miembro del jurado evaluador de una tesis.*

2. *El 10 de setiembre del 2019<sup>2</sup>, la servidora se encontraba de comisión de servicios. En la papeleta de comisión, la servidora señala el siguiente motivo: “Recoger y entregar documentos en PNIA, (adenda, informe de aprob. de saldo PCS, gestión (ilegible) del proyecto)” y “Reunión con proveedor video”. Dicha papeleta muestra que la comisión de servicios tuvo como hora de salida 8:00, y como hora de retorno 17:00 h.*

*Sin embargo, de acuerdo a lo informado por la Universidad Nacional Agraria La Molina, en dicha fecha, desde las 11:00 hasta las 13:00 horas, la servidora fue jurado evaluador de una tesis.*

3. *Los días 24 y 31 de marzo de 2021; y, 12 y 19 de mayo de 2021, la servidora registró su asistencia de manera normal, de acuerdo a la cual, habría cumplido con su horario laboral. Sin embargo, según lo informado por la Universidad Privada San Juan Bautista, en dichas fechas, la referida servidora dictó el curso “GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EMPRENDIMIENTO EN SERVICIOS DE SALUD” en la Universidad Privada San Juan Bautista, en el horario de 13:55 a 15:30.*

3.3. *Al respecto, corresponde a este despacho en calidad de órgano sancionador, analizar si los hechos se encuentran debidamente acreditados en el presente procedimiento disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente.*

3.4. *Sobre el particular, **respecto al 30 de diciembre de 2021:***

- a) *A través del documento C.2022-0616-SG-UNALM (foja 26), el Secretario General de la Universidad Nacional Agraria La Molina, que adjunta los documentos 0838/UA/2022 (foja 24) y EPG N° 210-S/2022 (foja 25), informó que la servidora el 30 de diciembre*

<sup>2</sup> Denominado Asistencia de Personal CAS

de 2021, participó como jurado de tesis a horas 8:00 a.m., en un plazo máximo de duración de 2 horas.

b) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos informó a través del Memorando N° 001437-2022-ITP/OGGRH (foja 51), que la servidora realizó trabajo presencial el 30 de diciembre de 2021.

➤ **Así, la servidora habría incumplido su horario de trabajo que es desde las 08:00 hasta las 17:00 horas, ya que durante la misma se habría dedicado a la evaluación de una tesis; sin haber solicitado el permiso correspondiente, no permitiendo así que se proceda al consecuente descuento.**

### 3.5. Ahora bien, respecto al 10 de setiembre del 2019:

a) A través del documento C.2022-0616-SG-UNALM (foja 26), el Secretario General de la Universidad Nacional Agraria La Molina, que adjunta los documentos 0838/UA/2022 (foja 24) y EPG N° 210-S/2022 (foja 25), informó que la servidora en dicha fecha, desde las 11:00 hasta las 13:00 horas, fue jurado evaluador de una tesis.

b) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos informó a través del Memorando N° 001437-2022-ITP/OGGRH (foja 51), que la servidora se encontraba en comisión de servicios en dicha fecha.

➤ **Es decir, la servidora habría incumplido su horario de trabajo que es desde las 08:00 hasta las 17:00 horas, ya que durante la misma debió haber estado en comisión de servicios; sin embargo, se aprecia que se dedicó a ser jurado de evaluación de una tesis sin haber solicitado el permiso correspondiente, no permitiendo así que se proceda al consecuente descuento.**

### 3.6. Finalmente, respecto a los días 24 y 31 de marzo de 2021; y, 12 y 19 de mayo de 2021:

a) De la información proporcionada por el Director de Recursos Humanos de la Universidad Privada San Juan Bautista, a través del Oficio N° 046-2022-RRHH-UPSJB, se desprende que, en los citados días, la servidora Hanna Cáceres Yparraguirre estuvo dictando el curso “GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EMPRENDIMIENTO EN SERVICIOS DE SALUD” en la Universidad Privada San Juan Bautista.

b) De acuerdo a la información brindada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mediante el Memorando N° 001629-2022-ITP/OGRRHH, del 11 de octubre de 2022, se desprende que en los citados días, la servidora se encontraba realizando trabajo presencial.

c) Ahora bien, la servidora a través de sus descargos en la etapa instructiva, ha adjuntado material probatorio (fojas 395 a 404) a través del cual se aprecia que dicho curso no habría sido dictado por ella.

➤ **En este extremo, al haberse generado la duda razonable respecto a dicho hecho imputado, este despacho coincide con el razonamiento empleado por el órgano instructor, y no lo considera como un hecho comprobado; en consecuencia, respecto a los días materia de imputación se absuelve a la servidora.**

3.7. Por su parte, en relación a la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, apreciamos que la misma prescribe que constituye falta el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

3.8. Sobre el particular, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera “puede entenderse como el tiempo – diario, semanal,

*mensual y, en algunos casos, anual- que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio<sup>3</sup>”, mientras que “el horario de trabajo representa el periodo “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo<sup>4</sup>”.*

- 3.9. *De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida; asimismo, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna, ello durante el horario o jornada de trabajo.*
- 3.10. *Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los medios probatorios antes señalados, este órgano sancionador puede apreciar que la servidora incumplió con su horario de trabajo los días 10 de setiembre del 2019 y 30 de diciembre de 2021, ello de acuerdo a lo señalado mediante documento C.2022-0616-SG-UNALM, Oficio N° 046-2022-RRHH-UPSJB y Memorandos n° 1437 y 1629-2022-ITP/OGRRHH, emitidos por la Universidad Nacional Agraria La Molina, Universidad Privada San Juan Bautista y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, situación que evidencia la acreditación de los hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo, así como la configuración de la falta establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.*

#### **RESPECTO A LOS DESCARGOS PRESENTADOS EN EL INFORME ORAL**

***Sobre el hecho de que, en el informe instructor se le ha señalado que los servidores CAS no tiene derecho a las licencias por docencia.***

- 3.11. *Sobre el particular, lo señalado por la servidora no es materia del presente procedimiento administrativo disciplinario, téngase en cuenta que, lo que se cuestiona en el presente procedimiento no se avoca al otorgamiento de licencia por docencia, sino más bien, al incumplimiento de su horario de trabajo, por ejercer labores de docencia no autorizadas. En tal sentido, lo incoado por la servidora, no la exime de responsabilidad administrativa.*

***Sobre el reconocimiento del hecho, y no haber causado ningún daño a la Entidad.***

- 3.12. *Sobre el particular, la servidora mediante informe oral reconoció los cargos imputados señalando que, por causas ajenas no realizó la consulta a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; además de, señalar que su actuar no habría causado daño a la Entidad.*
- 3.13. *Al respecto, lo vertido por la servidora resulta un argumento a considerar dentro del criterio de graduación establecido en la Resolución de la Sala Plena N°001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre de 2021, a través del cual el Tribunal del Servicio Civil aprobó el “Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil”; en tal sentido, lo expuesto por la servidora será considerado en el acápite correspondiente.*

#### **RESPECTO A LOS DESCARGOS PRESENTADOS EN LA ETAPA DE INSTRUCCIÓN**

<sup>3</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 323

<sup>4</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit., p. 338.



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

3.14. Ahora bien, es de hacer mención que, con fecha 13 de diciembre de 2022, la servidora presentó descargos contra el acto de instauración del procedimiento administrativo disciplinario (Carta N° 71-2022-ITP/CITEAGROINDUSTRIAL-ICA), estando a los siguientes:

- Que, el uso del auditorio es canalizado con la profesional que se encuentra a cargo del área de Desarrollo Empresarial del CITEagroindustrial (Ing. Rafaella Uribe) y es usado para no interferir con las labores que realizan otros miembros con los que se comparte la oficina de trabajo y también no se genere ruidos no deseados en la conferencia que se brinda.
- Que, el 30 de diciembre de 2021, la investigada habría cumplido a cabalidad el horario de trabajo, pues en el informe de precalificación se señala que registró su ingreso a las 7:52 horas, y su salida a las 17:29 horas, sin ninguna observación.
- Que, si bien la UNALM informó que el 30 de diciembre de 2021, desde las 8:00 hasta las 10:00 horas, fue miembro del jurado evaluador de una tesis; ello no quiere decir que haya incumplido el horario de trabajo, ya que no existe documentos negativos de parte del CITE Agroindustrial Ica, que acrediten que la suscrita no cumplió con sus labores, funciones encomendadas o que no cumplió las metas fijadas.
- Que, el artículo 152° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, afirma que el servidor tiene derecho a gozar de hasta seis horas semanales de permiso por docencia; que la labor de docencia puede desarrollarse dentro o fuera del horario de trabajo, si es dentro, debe ser compensada; que la docencia puede desarrollarse en una institución educativa pública o privada. Por ello, sostiene, no es punible el ejercicio de la labor de docencia.
- Que, para los fines de realizar labores de docencia, se tiene que solicitar AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD; sin embargo, de dichas actividades académicas tenía conocimiento la Ex Directora Nelly Verónica Salas Talledo; y, por error, no creyó necesario solicitar autorización por escrito.
- Que, su participación como miembro de jurado externo de sustentación de tesis doctoral del Programa del Doctorado de Agricultura Sustentable de la Universidad Nacional Agraria La Molina, fue 100% una actividad académica y de retribución profesional a la casa de estudios donde recibió formación y obtuvo el grado de Ph.D. en Agricultura Sustentable.
- Que, considera que existió desconocimiento al no haber solicitado permiso por escrito para realizar labores académicas, ya que consideraba que no infringía el Reglamento de la Institución, y porque estaba ligado a sus funciones propias de Especialista de Investigación e Innovación, que en el punto 9. Señalaba “Organizar y participar en talleres y/o reuniones científicas en temas de investigación, desarrollo e innovación en el sector agroalimentario” del Proceso de Contratación CAS.
- Que, la denunciada entabló lazos de colaboración con destacados docentes de la UNALM para futuras investigaciones, para presentarse a Fondos Concursables con la UNALM, y con otras entidades donde laboran dichos profesionales; incluso podría realizar consultas sobre sus dudas respecto a temas que eran especialidad de los miembros del jurado.
- Que, lo aprendido como jurado externo ha sido retribuido al quehacer de las funciones del CITEagroindustrial.
- Que, la investigada había olvidado que el día 30 de diciembre de 2021 tenía programada una sustentación de tesis como miembro externo; y que, ante la insistencia del coordinador, se conectó y participó de la sustentación sólo por dos horas.
- Que, en la sustentación en que participó el 30 de diciembre de 2021, observó dentro del público participante a la Blga. Isabel Milagros Gavilán Figari, Analista del Laboratorio de Bebidas Alcohólicas, por lo que consideró que no infringía el Reglamento de la entidad, ya que se trataba de una actividad académica relacionada a la investigación, y que la referida bióloga, a pesar de no ser una función ligada a su contrato, participó de dicha sustentación.
- Que, informó de ello, de manera verbal, a la ex Directora Interina Sarita Morón Uchuya, aproximadamente en junio del 2022, a quien le indicó que había participado de dicha sustentación, pero no sabía que había cometido una falta; y que luego, al saberlo, pidió disculpas y expresó que ya no realizaría dicha actividad.
- Que, también informó que tiene buenas relaciones de colaboración con la UNALM, específicamente con el Doctorado en Agricultura Sustentable, quienes le invitan a ser



miembro del jurado externo; y que la Directora Nelly Salas le dijo que ella no tenía problema, pero que lo consultaría con Recursos Humanos.

- Que, respecto a la sustentación del 10 de setiembre de 2019, la investigada participó como adicional a su agenda, pues consideró que por ser una actividad académica no causaba perjuicio a la institución. Para ello había solicitado comisión de servicios en la ciudad de Lima.
- Que, respecto al dictado de clases en la Universidad Privada San Juan Bautista, señala que no ha dictado el curso Gestión Estratégica y Emprendimiento en Servicios de Salud, afirmando que la UPSJB habría brindado información errada.
- Que, se debe considerar los principios de razonabilidad y proporcionalidad al determinar la sanción a imponer.

3.15. Al respecto, la Dirección del CITE AGROINDUSTRIAL ICA mediante Informe N° 01-2023-CITEAGROINDUSTRIAL-ICA (Informe de Instrucción), valoró cada uno de los descargos presentados por la servidora, conforme lo siguiente:

- Respecto al uso de los auditorios, el numeral 5.5 de la Carta N° 71-2022-ITP/CITEAGROINDUSTRIAL-ICA, señala textualmente que "(...) respecto a dicho extremo de la denuncia, no existen suficientes elementos que puedan acreditar la comisión de dicha infracción." Es decir, dicho hecho no ha sido imputado, por lo que este argumento de defensa no requiere mayor pronunciamiento por parte de esta autoridad.
- En cuanto al presunto cumplimiento del horario de trabajo el 30 de diciembre de 2021, al haber registrado su ingreso a las 7:52 y su salida a las 17:29 horas, sin observaciones; debemos manifestar que la UNALM ha informado en el documento EPG N° 210-S/2022 (foja 25) que, en dicha fecha, la servidora participó de la sustentación de tesis "Sistema de Innovación en el Uso de Plaguicidas para los Agricultores del Valle Chancay-Huaral y la Sostenibilidad Social", como miembro externo del jurado, durante dos horas, comenzando la sustentación a las 8:00 horas.
- De igual modo, la servidora investigada confirma que participó como jurado en dicha sustentación, pero que ello no supondría el incumplimiento del horario porque no existe documento que acredite que incumplió con sus labores, funciones encomendadas o que no cumplió las metas fijadas.
- Sobre ello, la ausencia de un documento que señale dicho incumplimiento no determina la existencia o inexistencia de la falta. De igual modo, el cumplimiento de las metas que se le hayan podido asignar, no supone, necesariamente, el cumplimiento del horario de trabajo. Es necesario considerar que, como bien señala la investigada en sus descargos "el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada." (énfasis nuestro); y, que "el incumplimiento injustificado del horario al que se refiere el literal n) del artículo 85 de la LSC, consiste en la contravención al cumplimiento del horario de trabajo, en cuanto a la hora de ingreso (tardanzas), horario de refrigerio, hora de salida, permisos injustificados, entre otros que puedan afectar la jornada de trabajo del servidor."
- Así pues, resulta materialmente imposible que la procesada haya puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, durante el mismo lapso en que estuvo ejerciendo funciones de jurado de tesis para la UNALM; actividad que no forma parte de las funciones para las que fue contratada por el ITP. Siendo ello así, resulta claro el incumplimiento del horario el 30 de diciembre de 2021, desde las 08:00 hasta las 10:00 horas (lo cual repercutió en la jornada laboral).
- Ahora, en cuanto los permisos por función docente; debemos iniciar mencionando que el artículo 152 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, que reconoce los permisos por docencia, resulta de aplicación únicamente para aquellos servidores bajo el régimen laboral de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; mas no para los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de la contratación administrativa de servicios.
- En el mismo sentido se ha pronunciado la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), cuando en la conclusión 3.4 de su Informe Técnico N° 716-2017-SERVIR/GPGSC, señala que "(...) debemos precisar que los deberes y/u obligaciones, prohibiciones,

*incompatibilidades y derechos previstos en tales artículos no se encuentran vigentes por ubicarse dentro del Libro II del citado Reglamento, los cuales únicamente pueden ser de aplicación a aquellos servidores que ingresarán (mediante concurso público, por regla general) al nuevo régimen previsto en la LSC y su Reglamento General. En tal sentido, corresponderá aplicarse las disposiciones similares establecidas en las normas correspondientes, de acuerdo al régimen laboral (276, 728 o 1057) del servidor.”*

- *En ese sentido, siendo su régimen laboral el del D.L. 1057, se debe recordar lo sostenido por SERVIR en su informe Técnico N° 1046-2018-SERVIR/GPGSC:*

*“2.7 De acuerdo a la disposición legal antes citada [R.D. N° 001-93-NAP/DNP], el CAS otorga al servidor derecho a licencias, sin aludir a los permisos; en consecuencia, el permiso no es un derecho regulado para los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057.*

*2.8 Sin embargo, ante circunstancias debidamente sustentadas y justificadas como el ejercicio de la función docente o para cursar estudios superiores, la entidad, a manera de liberalidad, podría conceder permisos durante la jornada laboral sujetos a descuento o compensación de las horas dejadas de laborar, regulando los supuestos y mecanismos a través de documentos normativos internos.”*

- *Así pues, vemos que dichos permisos pueden ser concedidos por el empleador, como liberalidad; para lo cual es necesario seguir lo establecido en los documentos normativos de la entidad. Por ello, notamos que en el artículo 24 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Instituto Tecnológico de la Producción (RISC), aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 64-2019-ITP/SG, se establece que “El permiso es la autorización para que el servidor dentro de la jornada laboral se ausente por horas. Debe ser autorizado por el jefe del órgano responsable y puesto en conocimiento de la OGRRHH, adjuntando la documentación sustentadora de corresponder.”*
- *Es decir, en principio, los servidores son absolutamente libres de realizar labor docente fuera de su horario de trabajo. Si el ejercicio de su función docente coincide o afecta su horario laboral, debe solicitar el permiso respectivo; para ello debe seguir el procedimiento establecido en el RISC. Debe quedar claro que no se pretende castigar el ejercicio de la labor docente, como erradamente sostiene la investigada; sino el incumplimiento del horario laboral.*
- *Asimismo, no se le está prohibiendo a la investigada el retribuirle a la institución que sea de su preferencia; sin embargo, dichas actividades retributivas deben ser realizadas fuera de su horario laboral, tiempo por el cual su empleador le paga una remuneración financiada con recursos públicos, y ante quien debe poner a disposición su fuerza de trabajo.*
- *De igual modo, y como se ha señalado, no es amparable sostener que consideró que no se infringía el RISC, puesto que el mismo es claro al establecer el procedimiento a seguir para la solicitud de permisos. Asimismo, debe quedar claro que el ser jurado de tesis no es parte de las funciones para lo que se le contrató. Es muy distinto el “organizar y participar en talleres y/o reuniones científicas en temas de investigación, desarrollo e innovación en el sector agroalimentario”, y el ser jurado de tesis; ya que dicha actividad no es un taller o reunión científica, sino es un acto académico a través del cual se le evalúa a un doctorando, para que pueda alcanzar un grado académico.*
- *El entablar lazos de colaboración con destacados docentes de la UNALM, o el aprender como jurado externo y retribuirlo a su empleador; no son situaciones que excusen el incumplimiento de su horario de trabajo. En el servicio público el fin no justifica los medios.*
- *Para efectos de su responsabilidad, resulta irrelevante el hecho que haya olvidado o no la fecha en que le correspondía ejercer de jurado, o si cedió ante la insistencia del Coordinador del Doctorado; puesto que ninguno de ambos hechos supone una ruptura del nexo entre su conducta y el efecto antijurídico de la misma. Es decir, no se trata de hechos extraordinarios, imprevisibles e irresistibles.*
- *Lo propio sucede respecto del presunto hecho que la Blga. Milagros Gavilán Figari, Analista del Laboratorio de Bebidas Alcohólicas, haya asistido a dicha sustentación como participante; cuya responsabilidad administrativa disciplinaria, a partir del hecho comentado por la servidora, deberá ser investigado por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad.*

- *La investigada señala que informó de la situación, de manera verbal, a la ex Directora Interina, Sarita Morón Uchuya y a la ex Directora Nelly Salas; y que pidió disculpas y expresó que ya no realizaría dicha actividad. Sin embargo, no obra documento que acredite dicha situación; y, aun en el supuesto negado que existiese, debe quedar establecido que, haya informado de manera verbal o no a la Ex Directora, el procedimiento para la solicitud de permisos por motivos particulares, está detallado en el RISC, exigiendo la autorización del jefe del órgano responsable y la puesta en conocimiento de la OGRRH.*
- *En cuanto a la sustentación del 10 de setiembre de 2019, no resulta relevante al caso si la investigada creyó o no que su actuar irregular generaba algún perjuicio a la institución. Es suficiente para la demostración de la comisión de la falta disciplinaria, el hecho que la investigada no haya cumplido el procedimiento establecido para la solicitud de permisos; siendo irrelevantes las creencias de la servidora al respecto.*
- *En cuanto al dictado del curso “Gestión Estratégica y Emprendimiento” en Servicios de Salud, se tiene, por un lado, el Oficio N° 46-2022-RRHH-UPSJB (fojas 53 a 57), en el que acompañan el documento “Horario de Docente”, correspondiente a los periodos 2021-1, 2021-2, 2022-1 y 2022-2, en los que se observa que la investigada habría dictado el curso referido, del 22 de marzo del 2021 al 22 de mayo del 2021, los días miércoles, en el horario de 13:55 a 15:30 horas; y, por otro, del material probatorio presentado por la investigada en su escrito de descargos (fojas 395 a 404), se aprecia que dicho curso no habría sido dictado por ella. En ese sentido, se ha generado una duda razonable respecto a dicho hecho imputado, por lo cual este despacho no puede considerarlo como un hecho comprobado; en consecuencia, dicho extremo debe ser desestimado.*
- *La servidora investigada ha señalado que en la propuesta de sanción no se ha tenido en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Al respecto, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, dichos principios se ven concretados a partir de la aplicación de los elementos de ponderación considerados en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil aprobó mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC el “Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057”, el mismo que, en concordancia con los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, establece distintos criterios de ponderación de la sanción.*
- *Sin embargo, de acuerdo al literal a) del artículo 106 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; establece que: “La fase instructora culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.”*
- *Por su parte, el artículo 103 del referido Reglamento General, dispone lo siguiente:*

**“Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable**

*Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:*

- a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.*
  - b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida.*
  - c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley.*
- [...]”*

- *En ese sentido, se aprecia que la obligación de tener en consideración los principios de proporcionalidad y razonabilidad, recae sobre el órgano sancionador, al momento de determinar la sanción a imponer. Para ello, previamente, el órgano instructor debe haber determinado la comisión de la infracción. Es a esto último que se avoca el presente documento, por ser obligación de esta autoridad.*

3.16. *Al respecto, este órgano sancionador respecto a los descargos presentados por la servidora, asiente lo vertido por el órgano instructor, al considerar que:*

- a) *Respecto al uso de los auditorios no ha sido un hecho imputado, por lo que no puede objeto de valoración.*
  - b) *Que, respecto al hecho que el 30 de diciembre de 2021, la servidora haya registrado su ingreso a las 7:52 y su salida a las 17:29 horas, sin observaciones, no implica que no haya incumplido su horario de trabajo, toda vez que, en mérito de lo informado por la UNALM mediante documento EPG n° 210-S/2022, en dicha fecha la servidora participó en la sustentación de tesis como miembro externo de jurado, durante dos horas, comenzando la sustentación de tesis a las 8:00 horas.*
  - c) *Asimismo, la ausencia de un documento que acredite que incumplió con sus labores dentro del horario laboral, no determina la existencia o inexistencia de la falta, así como también el cumplimiento de sus metas, no implica que no incumplió su horario de trabajo.*
  - d) *Que, el Reglamento interno de servidores civiles ha previsto un procedimiento para solicitar permisos; por lo que, alegar que desconocía que incumplía con el RISC, resulta un hecho ajeno a la verdad.*
  - e) *Aunado a ello, es muy distinto el “organizar y participar en talleres y/o reuniones científicas en temas de investigación, desarrollo e innovación en el sector agroalimentario”, y el ser jurado de tesis; ya que dicha actividad no es un taller o reunión científica, sino es un acto académico a través del cual se le evalúa a un doctorando, para que pueda alcanzar un grado académico.*
  - f) *Finalmente, respecto a la sustentación del 10 de setiembre de 2019, no resulta relevante al caso si la investigada creyó o no que su actuar irregular generaba algún perjuicio a la institución, es suficiente el hecho que la investigada no haya cumplido el procedimiento establecido para la solicitud de permisos; siendo irrelevantes las creencias de la servidora al respecto.*
- 3.17. *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 se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la servidora por los hechos que se le imputan en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, de conformidad con lo señalado en los numerales precedentes.*

#### IV. DE LA SANCIÓN A IMPONER

- 4.1. *Que, habiéndose concluido la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por parte de la servidora, 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, así mismo, se realizará la valoración de los argumentos relacionados al reconocimiento de la falta.*
- 4.2. *Sobre el particular, debemos señalar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú<sup>5</sup>;*
- 4.3. *Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio 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*

<sup>5</sup> 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.



*proporcionalidad en sentido estricto o ponderación<sup>6</sup>”. 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 proporcional<sup>7</sup>”.*

- 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 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; a fin que la sanción resulte menos gravosa para el administrado;*
- 4.5. *Asimismo, el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>8</sup> 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. *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. *Que, en mérito a lo expuesto, la responsabilidad de la servidora se encuentra debidamente acreditada; por lo que, el actuar de la servidora es grave, correspondiendo imponer la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR CUATRO (04) MESES**.*
- 4.8. *La referida sanción se emite en concordancia con la Resolución de la Sala Plena N°001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre de 2021, a través del cual el Tribunal del Servicio Civil aprobó el “Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil”:*

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

*En torno a dicho criterio, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado en los fundamentos 7 y 8 de su Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, que: “7. De acuerdo con el artículo 39° de la Constitución Política del Perú, todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. De modo que, el servir al interés general y al bien común constituye el fin del ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad. 8. Por ende, se exige que todo aquel que ingrese a prestar servicios a la administración pública se desempeñe de*

<sup>6</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA /TC, fundamento 15

<sup>7</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC, fundamento 13

<sup>8</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 91°.- Graduación de la sanción

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. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción”

*acuerdo con determinados principios, deberes y valores éticos, que garanticen el profesionalismo y permitan un servicio público eficiente [...].”*

*En ese sentido, en el presente caso se ha quebrantado el principio a la **buena administración pública**, que establece un ejercicio ético y responsable de la función pública que salvaguarde el interés colectivo de la nación. A través de este, las autoridades deben velar por el bienestar de la sociedad y trabajar en beneficio del país y la ciudadanía.*

*El principio de buena administración está estrechamente relacionado con la voluntad de servicio al país; cualidad que de la que no gozan todos los ciudadanos, pero que sí es necesario que se encuentre presente en las personas que ejercen una función dentro del Estado, para que sean verdaderos servidores públicos y no solo ocupantes de cargos públicos.*

*En consecuencia, la servidora ha quebrantado el citado principio, al advertirse que al estar incumpliendo con su horario y jornada de trabajo, ha entorpeciendo los fines de creación del CITE, el mismo que se enmarca en brindar asistencia técnica a los empresarios para un mejor desarrollo en sus productos.*

**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, puede **destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.***

*En el presente caso, no aplica el presente criterio.*

**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:**

*En lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta.*

*Para el presente caso, conforme lo previsto en su informe escalafonario (**obra a fojas 136**), el cargo que desempeña la servidora a la ocurrencia de los hechos significa el de “Especialista en Investigación e Innovación”*

*Ahora bien, la especialidad del servidor no se enmarca en el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, no guardando relación entre sí, conforme lo exige en su fundamento 46° de la Resolución de la Sala Plena N°001-2021-SERVIR/TSC<sup>9</sup>.*

**d) Las circunstancias en que se comete la infracción:**

<sup>9</sup> 46. En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor.



*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 aplica el presente criterio.*

**e) 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) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinario.*

*En el presente caso, no aplica el presente criterio.*

**f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:**

*Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.*

*Este Órgano Sancionador, considera que la falta fue cometida de manera individual, atribuyendo responsabilidad a la servidora.*

**g) 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° 27444<sup>10</sup>.*

**h) 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**. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.*

*En el presente caso, no aplica el presente 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.*

<sup>10</sup> 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.”



*Para el presente caso, 04 horas (30 de diciembre 2021 y 10 de setiembre de 2019) atendiendo a la remuneración de la servidora, y las horas que habría incumplido su horario de trabajo, el monto que no se le habría descontado significaría la suma de S/ 133.00.*

**j) Naturaleza de la infracción:**

*No se han involucrado bienes jurídicos como la vida, salud física o mental, entre otros.*

**k) Antecedentes del Servidor:**

*Se advierte que la servidora en el presente año, se le impuso la sanción de 30 días de suspensión sin goce de remuneraciones, a través de la RESOLUCION DE SECRETARIA GENERAL N° 44-2023-ITP/SG de fecha 21 de junio de 2023, por la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85°, al haber quebrantado los principios probidad y veracidad, previstos en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley n° 27815, Ley del Código de Ética*

**l) Subsanación voluntaria:**

*Este criterio, 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.*

*Para el presente caso, el hecho irregular no es pasible de subsanación.*

**m) Intencionalidad en la conducta del infractor:**

*En el presente caso, no se advierte que la servidora actuó con intencionalidad.*

**n) Reconocimiento de la responsabilidad:**

*Para el presente criterio, se exige que, debe ser evaluado el hecho de que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario **el servidor reconozca su responsabilidad de forma “expresa” y por “escrito”.***

*La servidora **ha reconocido** la comisión de los hechos imputados.*

- 5.1. *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, sienta 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.**

- 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*



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

*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** del ITP.*

*De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 92, Ley del Instituto Tecnológico Pesquero del Perú (ITP); la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que modifica su denominación por la de Instituto Tecnológico de la Producción (ITP); la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que regula el “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015; y, el Reglamento de Organización y Funciones del ITP, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2016- PRODUCE;*

### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR CUATRO (04) MESES**, la cual tiene efectos a partir del día siguiente de su notificación, a la servidora **HANNA CÁCERES IPARRAGUIRRE**, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.

**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.

**Artículo 3.- DISPONER** que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos registre, bajo responsabilidad, la sanción impuesta a la servidora **HANNA CÁCERES IPARRAGUIRRE**.

**Artículo 4.- OFICIALIZAR** la presente sanción, a través del registro en el legajo personal del servidor, debiéndose remitir copia de la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**JOSÉ FRANCISCO HOYOS HERNÁNDEZ**  
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos  
Instituto Tecnológico de la Producción