



PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° - 2024-ITP/OGRRHH

VISTO:

*El expediente N° 09-2022 a cargo de la Secretaría Técnica, Cartas N° 137-ITP/DO y 138-2023-ITP/DO debidamente notificadas el 08 de marzo de 2023, y el Informe de instrucción N° 009-2024-ITP/DO de fecha 23 de febrero de 2024, emitidos por la Dirección de Operaciones, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra los servidores **MARIO IVAN BAZAN GÓMEZ** y **RAUL AUGUSTO MANRIQUE PADILLA**; 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 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. *Según el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado – SEACE, con fecha 19 de octubre de 2021 se convocó el Concurso Público N° 03-2021-ITP-1 para la Contratación del Servicio de Consultoría para la Supervisión de la Ejecución de Obra: “Mejoramiento y Ampliación de los Servicios de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica en la Cadena de Valor de Productos Procesados de Frutas, Hortalizas, Legumbres, Cereales (Arándanos, Maracuyá, Piña, Pimiento, Ají, Chía y Quinua) y Lácteos en el CITEagroindustrial Chavimochic, distrito Virú, provincia Virú, departamento de La Libertad”.*
- 1.2. *Con fecha 20 y 21 de octubre de 2021, se realizó el registro de participantes en el SEACE.*
- 1.3. *Del 20 de octubre al 04 de noviembre de 2021, los participantes del procedimiento de selección realizaron la formulación de consultas y observaciones a las bases del Concurso Público N° 03-2021-ITP-1. Asimismo, con fecha 11 de noviembre de 2021, el Comité de Selección realizó la absolución de consultas y observaciones, así como con la integración de las Bases.*
- 1.4. *Con fecha 22 de noviembre de 2021, se llevó a cabo la presentación de ofertas. Con fecha 24 de noviembre al 03 de diciembre de 2021, el Comité de Selección realizó la calificación y evaluación de las propuestas, otorgándole la Buena Pro del Procedimiento de Selección al Consorcio Supervisor Vaesco (integrado por la empresa R & C Ingenieros Consultores y Constructores S.R.L. y el señor Jeyson Javier Escalante Aranda).*
- 1.5. *Con fecha 16 de diciembre de 2021, el Consorcio A & D (integrado por los señores Antonio Valenzuela Salas y Dagoberto Chávez Bravo) interpuso recurso de apelación contra la descalificación de su oferta y el otorgamiento de la buena pro del procedimiento de selección.*
- 1.6. *Con fecha 27 de enero de 2022, el Tribunal de Contrataciones del Estado del OSCE mediante Resolución N° 0244-2022-TCE-S3, declaró fundado el recurso de apelación interpuesto por el Consorcio A & D, en el extremo referido a que se deje sin efecto su descalificación por parte del Comité de Selección, se la tenga por calificada y se revoque la Buena Pro otorgada al Consorcio Supervisor Vaesco.*
- 1.7. *Con fecha 03 y 04 de febrero de 2022, el Comité de Selección, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución N° 0244-2022-TCE-S3, realizó la evaluación de las propuestas, otorgándole la Buena Pro del Procedimiento de Selección al Consorcio A & D, quedando consentida el 17 de febrero de 2022.*
- 1.8. *Con fecha 28 de febrero de 2022, el Consorcio A & D presentó la Carta S/N de fecha 22 de febrero de 2022, conteniendo la documentación a fin de llevar a cabo el perfeccionamiento del contrato correspondiente.*
- 1.9. *A través del Memorando N° 853-2022-ITP/OA de fecha 28 de febrero de 2022, la Oficina de Administración remitió a la Coordinadora de Abastecimiento la documentación presentada por el Consorcio A & D, para el trámite correspondiente de acuerdo a su competencia.*
- 1.10. *Con Memorando N° 485-2022-ITP/DO de fecha 02 de marzo de 2022, sustentado en el Informe N° 40-2022-ITP/DO-MSER de fecha 01 de marzo de 2022, la Dirección de Operaciones emitió opinión técnica respecto de lo solicitado por la Oficina de Administración, evidenciando que, la experiencia requerida en la Bases Integradas del Procedimiento de Selección del Concurso*



PERÚ

Ministerio
de la Producción

Público N° 03-2021-ITP-1, para el Jefe de Supervisión, no cumple con lo establecido en el numeral 186.2 del artículo 186 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.

- 1.11. A través del Memorando N° 965-2022-ITP/OA, sustentado en el Informe N° 000437-2022-ITP/OA-ABAST, ambos de fecha 04 de marzo de 2022, la Oficina de Administración, en su calidad de órgano encargado de las contrataciones, emitió opinión técnica favorable a fin que se declare la nulidad de oficio del otorgamiento de la Buena Pro a favor del Consorcio A & D, debiéndose retrotraer el Procedimiento de Selección hasta su etapa de absolución de consultas y observaciones, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 44.2 del artículo 44° del TUO la Ley de Contrataciones del Estado.*
- 1.12. Con fecha 08 de marzo de 2022, mediante Resolución Ejecutiva N° 33-2022-ITP/DE se declaró la nulidad de oficio del otorgamiento de buena pro a favor del Consorcio A & D en el Concurso Publico N° 03-2021-ITP-1.*
- 1.13. Mediante Memorando Múltiple N° 67-2022-ITP/SG del 08 de marzo de 2022, la Secretaría General solicitó entre otros a la Secretaría Técnica, evaluar si corresponde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario respectivo sobre los hechos que dieron lugar a la emisión de la Resolución Ejecutiva N° 033-2022-ITP/DE.*
- 1.14. Por medio Memorando N° 0000042-2023-ITP/ST del 16 de febrero de 2023, la Secretaria Técnica solicita se sirva a disponer el informe escalafonario y documentos contractuales de los siguientes servidores: Mario Iván Bazán Gómez, Luz Viviana Velásquez Nongrados y Raúl Augusto Manrique Padilla, a fin de contar con los elementos necesarios que propicien un mejor desempeño*
- 1.15. El 06 de marzo de 2023, mediante Informe de Precalificación N° 07-2023-ST, la Secretaria Técnica recomendó a la Dirección de Operaciones el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD) contra los servidores Mario Iván Bazán Gómez (en adelante, Mario Bazán) y Raúl Augusto Manrique Padilla (en adelante, Raúl Manrique) por vulneración a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*
- 1.16. Mediante Cartas N° 137-ITP/DO y 138-2023-ITP/DO notificadas el 08 de marzo de 2023, se **inició procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores Raúl Manrique y Mario Bazán**, respectivamente, pues habrían incurrido en la falta de carácter administrativo disciplinario contenida en el literal d) de la Ley del Servicio Civil, “La negligencia en el desempeño de las funciones”, al no haber sido diligentes al adoptar las decisiones en la absolución de consultas y/u observaciones, habiendo vulnerado lo dispuesto en el numeral 186.2 del artículo 186° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (en adelante, RLCE), habiendo acordado la disminución del tiempo de experiencia solicitado al Jefe de supervisión de obra, de 06 a 04 años.*
- 1.17. El 15 de marzo de 2023, mediante Carta N° 01-2023-ITP/RMP-DO, el servidor Raúl Manrique presentó sus descargos.*
- 1.18. Con fecha 12 de junio de 2023, mediante Carta S/N, el servidor Mario Bazán presentó sus descargos.*
- 1.19. Mediante Informe N° 09-2024-ITP/DO de fecha 23 de febrero de 2024, la Dirección de Operaciones emitió su informe de instrucción, el cual luego de analizar los descargos de los servidores, recomendó a esta oficina en calidad de Órgano Sancionador imponer sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, por la falta cometida.*



- 1.20. *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 Informe N° 09-2024-ITP/DO, siendo notificado el 26 de febrero al Sr. Raúl Manrique, y el 28 de febrero al Sr. Mario Bazán).*
- 1.21. *Mediante Carta S/N de fecha 28 de febrero de 2024, el Sr. Mario Bazán solicitó programación de informe oral, la cual fue realizada el 05 de marzo de 2024.*
- 1.22. *Con fecha 28 de febrero de 2024, mediante Carta S/N, el Sr. Mario Bazán deduce la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra mediante Carta N° 138-2023-ITP/DO.*
- 1.23. *Mediante Carta S/N de fecha 05 de marzo de 2024, el Sr. Mario Bazán solicita la abstención del secretario técnico titular y encargado de la Secretaría Técnica con relación al procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra.*
- 1.24. *Con fecha 06 de marzo de 2024, el servidor Mario Bazán presentó sus alegatos contra el informe de instrucción, informe N° 09-2024-ITP/DO.*

II. SOBRE LA SOLICITUD DE PRESCRIPCION DE PAD PRESENTADO POR EL SR. MARIO BAZÁN

- 2.1. *El Sr. Mario Bazán señala que el procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra se encuentra prescrito, debido a que la Carta N° 138-2023-ITP/DO fue remitida a su correo mbazan@itp.gob.pe el 08 de marzo de 2023 sin autorización previa de su parte, y que fue notificada por mensajería a su persona el 09 de marzo de 2023, superando el plazo que tenía la entidad para realizar el deslinde de responsabilidades en su contra.*
- 2.2. *El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala en el numeral 27.2 del artículo 27 que se tendrá por bien notificado al administrado a partir de la realización de actuaciones procedimentales del interesado que permitan suponer razonablemente que tuvo conocimiento oportuno del contenido o alcance de la resolución, o interponga cualquier recurso que proceda. No se considera tal, la solicitud de notificación realizada por el administrado, a fin que le sea comunicada alguna decisión de la autoridad.*
- 2.3. *Con relación a lo anterior, si bien es cierto que la Carta N° 138-2023-ITP/DO fue remitida el 08 de marzo de 2023 al correo institucional del Sr. Mario Bazán, también lo que es, el Sr. Mario Bazán remitió acuse de recibo el mismo día a las 04:42 pm, lo que genera certeza que el servidor tuvo conocimiento del acto de inicio de PAD en su contra el 08 de marzo de 2023, encontrándose la entidad dentro el plazo para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del referido servidor, **por lo cual el PAD iniciado en contra del Sr. Mario Bazán no se encuentra prescrito.***



PERÚ

Ministerio
de la Producción


Instituto
Tecnológico
de la Producción

Mayra Alejandra Cipriano Antara <mcipriano@itp.gob.pe>

Se notifica Carta N° 138-2023-ITP/DO - Inicio de PAD
2 mensajes

Mayra Alejandra Cipriano Antara <mcipriano@itp.gob.pe>
Para: Mario Ivan Bazan Gomez <mbazan@itp.gob.pe>
CC: Angel Alfredo Miranda Arenas <amiranda@itp.gob.pe>

8 de marzo de 2023, 4:30 p.m.

Buenas tardes Sr. **Mario Bazán**,
Por encargo de la Dirección de Operaciones, remito la **Carta n° 138-2023-ITP/DO** y antecedentes, mediante el cual se le comunica el inicio de procedimiento administrativo disciplinario instaurado en su contra, a fin de que presente sus descargos sobre los hechos imputados.

[Expediente 09-2022 1.pdf](#)

Agradeceré se sirva confirmar la recepción del presente correo.

Saludos cordiales,

Saludos cordiales.

Mayra Cipriano Antara
Abogada de la Secretaría Técnica de OGRRHH



CARTA-000138-2023-DO.pdf
1126K

8 de marzo de 2023, 4:42 p.m.

Mario Ivan Bazan Gomez <mbazan@itp.gob.pe>
Para: Mayra Alejandra Cipriano Antara <mcipriano@itp.gob.pe>
CC: Angel Alfredo Miranda Arenas <amiranda@itp.gob.pe>

8 de marzo de 2023, 4:42 p.m.

Buen Dia

Recibido

III. SOBRE LA SOLICITUD DE ABSTENCION DEL SECRETARIO TÉCNICO

- 3.1. Según la Carta S/N de fecha 05 de marzo de 2024, el Sr. Mario Bazán solicita la abstención del secretario técnico titular y encargado de la Secretaría Técnica con relación al procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, al amparo del numeral 2 del artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.2. De acuerdo al numeral 33 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que establece precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento, el Secretario Técnico no constituye una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, y por ende, no tiene potestad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o imponer sanción alguna.
- 3.3. Entre las funciones del Secretario Técnico se encuentran las de precalificar las presuntas faltas disciplinarias, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública, siendo un apoyo de las autoridades del PAD, y, por ende, no tiene potestad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o imponer sanción alguna.
- 3.4. En tal sentido, encontrándonos en la etapa sancionadora, y entendiéndose que las competencias se encuentran establecidas en la Ley del Servicio Civil, y que a través de la presente resolución esta Oficina, en calidad de órgano sancionador, determinara la imposición o no de sanción, no obra intervención de la Secretaria Técnica.

IV. IDENTIFICACION DE LA FALTA IMPUTADA

- 4.1. Los servidores habrían incurrido en la falta de carácter disciplinario establecida en el literal



d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el 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:

(...)

d) *La negligencia en el desempeño de las funciones.*

(...)”

V. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

5.1. *Conforme a lo previsto en las Cartas N° 137-ITP/DO y 138-2023-ITP/DO notificadas el 08 de marzo de 2023, se inició procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores Raúl Manrique y Mario Bazán, pues habrían incurrido en la falta de carácter administrativo disciplinario contenida en el artículo 85 literal d) de la Ley del Servicio Civil, “La negligencia en el desempeño de las funciones”, al no haber sido diligente al adoptar las decisiones en la absolución de consultas y/u observaciones, habiendo vulnerado lo dispuesto en el numeral 186.2 del artículo 186° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, habiendo acordado la disminución del tiempo de experiencia solicitado al Jefe de supervisión de obra, de 06 a 04 años.*

5.2. *En atención a ello, se concedió a los servidores el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos respectivos, descargos que fueron presentados el 15 de marzo de 2023 por el Sr. Raúl Manrique y 12 de junio de 2023 por el Sr. Mario Bazán.*

5.3. *Teniendo en cuenta que los servidores presentaron sus descargos, la Dirección de Operaciones realiza su análisis y emite el Informe N° 09-2024-ITP/DO (informe de instrucción) de fecha 23 de febrero de 2024, recomendando a este Órgano Sancionador imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por la falta cometida, dicho informe fue remitido a los servidores para que soliciten informe oral si lo consideraban correspondiente, así el informe oral fue solicitado únicamente por el Sr. Mario Bazán, el cual fue llevado a cabo el 05 de marzo del presente año.*

• **Pronunciamiento de este Órgano Sancionador respecto a los descargos presentados por los servidores contra el principio de PAD**

➤ **Respecto a los descargos del Sr. Raúl Manrique contra la Carta N° 137-ITP/DO**

5.4. *El servidor Raúl Manrique señala como **primer argumento** que, si bien la decisión del Comité de selección es autónoma, al existir consultas y observaciones en el extremo pertinente a los términos de referencia, resultaba necesario que la Dirección de Operaciones en calidad de área usuaria se encargue de la labor de las absoluciones, puesto que contaba con profesionales de amplia experiencia en la ejecución y supervisión de obras en el marco del RLCE, teniendo en cuenta que el puesto que desempeña el servidor es de Especialista en estructuras y/o coordinador de proyecto. Es así que los documentos derivados por el área usuaria sirvieron de argumento fundamental en la decisión que tomó el Comité de Selección.*

5.5. *Con relación a este argumento, el numeral 72.5 del artículo 72° del RLCE, señala que es el Comité de Selección quien debe absolver la totalidad de las consultas y observaciones presentadas por los participantes, es decir que es una función del Comité de Selección absolver las consultas y observaciones para lo cual, conforme a lo previsto en el numeral 46.4 del artículo 46° del RLCE, puede solicitar el apoyo a otras oficinas, en este caso a la Dirección*



PERÚ

Ministerio
de la Producción

de Operaciones, no obstante ello, el solicitar apoyo a otra oficina no desliga al Comité de Selección de la absolución de las consultas y observaciones, más aun cuando en el “Acta de absolución de consultas y observaciones e integración de bases” se indica que “fue revisado por el Comité de Selección”.

Antes de pasar a la absolución se precisa que se solicitó apoyo para absolver las consultas y observaciones relacionadas a las especificaciones técnicas a la Dirección de Operaciones, en su calidad de área usuaria, través de la Carta N°000001-2021-ITP/COM-CP-N003-2021-ITP de fecha 05 de noviembre de 2021.

Carta N° 000680-2021-ITP/DO de fecha 11 de noviembre de 2021, el área usuaria remitió la absolución de las consultas y observaciones, el cual fue revisado por el Comité de Selección.

- 5.6. *Por otro lado, como **segundo argumento**, el Sr. Raúl Manrique indica que considerando que el Comité de Selección está conformado por 03 miembros, siendo uno de ellos pertenecientes al órgano encargado de las contrataciones, es quien debió estar con toda la capacidad de advertir al Comité respecto de aquellos posibles escenarios que pudieran contravenir la normatividad vigente.*
- 5.7. *Respecto a ello, el numeral 46.1 del artículo 46° del RLCE señala entre otros que, todos los miembros del comité de selección gozan de las mismas facultades, no existiendo jerarquía entre ellos, y que **sus integrantes son solidariamente responsables por su actuación**, salvo en relación a los actos por los cuales aquellos hayan señalado en el acta correspondiente su voto discrepante. En ese sentido, si bien dos miembros tenían conocimiento técnico y el otro pertenecía al órgano encargado en las contrataciones, todos son solidariamente responsables por las decisiones adoptadas, es decir que, el Sr. Manrique es igualmente responsable que los otros dos miembros del Comité de Selección por la decisión adoptada, al no haber colocado en el acta su discrepancia con la absolución de consultas y observaciones.*
- 5.8. *Como **tercer argumento**, el Sr. Raúl Manrique menciona que de la semana 8 al 12 de noviembre de 2021 estuvo desempeñando las labores como miembro suplente del comité de selección de manera adicional a las funciones propias de Especialista en estructuras, llegando a niveles elevados de cansancio físico y mental por la elevada carga laboral, lo cual no le permitió advertir posibles situaciones relacionadas a la contravención del RLCE, es por ello que pasadas las 20:30 horas del 11 de noviembre de 2021 a solicitud de los demás miembros del comité procedió a firmar el “Acta de absolución de consultas y observaciones e integración de bases”, así como el proyecto de las bases integradas.*
- 5.9. *Respecto a este punto, la carga laboral se encuentra vinculada al literal d) “Las circunstancias en que se comete la infracción” del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, el cual es un criterio de graduación de sanción que será evaluado en el numeral 6.7 de la presente resolución.*
- **Respecto a los descargos del Sr. Mario Bazán contra la Carta N° 138-ITP/DO**
- 5.10. *Como **primer argumento** el señor Mario Bazán indica que la actuación del Comité de Selección que se materializa en el “Acta de absolución de consultas y observaciones e integración de bases” suscrita el 11 de noviembre de 2021 se sustenta en la información proporcionada por la Dirección de Operaciones, en calidad de área usuaria, a través del Informe N° 131-2021-ITP/RVS-DO elaborado por el Ing. Roberto Valdivia Santana, quien asume la responsabilidad directa de su actuación y la consecuencia de la misma en aplicación del principio de causalidad.*



- 5.11. *El principio de causalidad, de acuerdo al artículo 246° del TUO de la Ley N° 27444, es uno de los principios de la potestad sancionadora de las entidades, el cual señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.*
- 5.12. *El numeral 72.5 del artículo 72° del RLCE, señala que es el Comité de Selección quien debe absolver la totalidad de las consultas y observaciones presentadas por los participantes, es decir que es parte de sus funciones el absolver las consultas y observaciones realizadas, para lo cual podría solicitar apoyo a otras oficinas. Así, en el “Acta de absolución de consultas y observaciones e integración de bases” el Comité de Selección indica que solicitó apoyo a la Dirección de Operaciones para la absolución de consultas y observaciones, y que esa Dirección mediante Carta N° 680-2021-ITP/DO (que adjuntó el Informe N° 131-2021-ITP/RVS-DO) atendió lo solicitado, **siendo este revisado por el Comité de Selección.***

Antes de pasar a la absolución se precisa que se solicitó apoyo para absolver las consultas y observaciones relacionadas a las especificaciones técnicas a la Dirección de Operaciones, en su calidad de área usuaria, través de la Carta N°000001-2021-ITP/COM-CP-N003-2021-ITP de fecha 05 de noviembre de 2021.

Carta N° 000680-2021-ITP/DO de fecha 11 de noviembre de 2021, el área usuaria remitió la absolución de las consultas y observaciones, **el cual fue revisado por el Comité de Selección.**

- 5.13. *En virtud del principio de causalidad, los miembros del Comité de Selección deben asumir responsabilidad directa de su actuación, es decir que habiendo revisado el Informe N° 131-2021-ITP/RVS-DO debieron advertir una vulneración a la normativa de contrataciones del Estado, y no adoptar la decisión de disminuir el tiempo de experiencia solicitado al Jefe de supervisión de obra, de 06 a 04 años, función que no habría sido cumplido con la debida diligencia.*
- 5.14. *Por otro lado, como **segundo argumento** el servidor menciona que la actuación de los miembros del Comité de Selección se enmarcan en el principio de confianza toda vez que de forma diligente trasladó mediante la Carta N° 01-2021-ITP/COM-CP-N003-2021-ITP a la Dirección de Operaciones y este a su vez al Ing. Roberto Valdivia Santana, las consultas y observaciones formuladas por los participantes, entre ellas, las observaciones N° 02, 03 y 14, referidas a la experiencia del Jefe de Supervisión de Obra, con la finalidad que ésta emita las recomendaciones del área usuaria, las cuales fueron tomadas en cuenta en las decisiones que se acordaron en el “Acta de absolución de consultas y observaciones e integración de bases”*
- 5.15. *Al respecto, la Segunda Sala del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas (TSRA) en el numeral 5.3.29 de la Resolución N° 009-2017-CG-TSRA-Segunda Sala, respecto al principio de confianza, señala lo siguiente: “en virtud al Principio de Confianza se espera que cada agente cumpla a cabalidad con los roles que se le hubieran asignado en forma particular, **siempre y cuando no sea tarea de otro controlarla**”. (el énfasis es nuestro)*
- 5.16. *Con relación a ello, y de acuerdo a lo señalado anteriormente, el Comité de Selección tenía la función de absolver la totalidad de las consultas y observaciones presentadas por los participantes, por lo que, a su criterio, decidieron solicitar apoyo a la Dirección de Operaciones para dicha absolución, no desligándose de su responsabilidad directa.*
- 5.17. *En ese sentido, el Sr. Mario Bazán invoca erróneamente el principio de confianza, debido a que no podría suponer que Ing. Roberto Valdivia Santana de la Dirección de Operaciones absolvió correctamente todas las consultas y observaciones en el Informe N° 131-2021-ITP/RVS-DO, cuando en el “Acta de absolución de consultas y observaciones e integración de bases” **los miembros del Comité señalaron haber revisado dicho informe.***

- 5.18. Ahora bien, como **tercer argumento**, el servidor Mario Bazán señala que no se establece si la conducta de los miembros del Comité de Selección, que se configura como negligencia en el desempeño de las funciones, se cometió por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, con lo cual se inobserva el fundamento 40 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, así, el numeral 5.13 de la Carta N° 000138-2023-ITP/DO, se señala que el Comité de Selección “decidió tomar las recomendaciones de la Dirección de Operaciones, reduciendo la experiencia requerida a no menor de 04 años en las Bases Integradas”; mientras que en el numeral 12.2 se precisa que el colegiado no habría sido diligente al adoptar las decisiones en la absolución de consultas y/u observaciones, vulnerando lo dispuesto en el numeral 186.2 del artículo 186° del RLCE, “habiendo acordado, la disminución del tiempo de experiencia solicitado al Jefe de supervisión de obra, de 06 a 04 años”.
- 5.19. De acuerdo con el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, la falta por omisión es la ausencia de una acción que el servidor tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. Así, de la descripción de los hechos es posible advertir, conforme el numeral 5.23 de las Cartas N° 137 y 138-2023-ITP/DO, que la negligencia imputada se vincula con la falta de cuidado y diligencia en la adopción de decisiones en la etapa de absolución de consultas y observaciones por parte del Comité de Selección, vulnerando lo dispuesto en el numeral 186.2 del artículo 186° del RLCE. De ahí que es posible determinar que la imputación se vincula con la omisión de los servidores integrantes del Comité de Selección, tras no cumplir adecuadamente sus funciones.
- 5.20. De esta manera el Comité de Selección actuó sin el debido cuidado, interés, preocupación, empeño y dedicación en la absolución de consultas y observaciones, que, si bien es cierto solicitó apoyo a la Dirección de Operaciones para la absolución de las mismas, decidió tomar en cuentas las recomendaciones señaladas por dicha Dirección sin percatarse que vulneraba la normativa de contrataciones del Estado, situación que no se habría dado si los miembros del Comité de Selección hubieran actuado con el debido interés en la absolución de consultas, advirtiendo la vulneración a normativa de contrataciones.
- 5.21. Por otro lado, de acuerdo con lo dispuesto por el Tribunal de Servicio Civil en la Resolución N° 001941-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, no señalar expresamente si la negligencia se cometió por acción o por omisión no genera nulidad del procedimiento administrativo disciplinario, “50. Ciertamente es que la Entidad no ha empleado los términos que ahora cuestiona el impugnante pues expresamente no ha señalado que la negligencia se cometió “por acción” o “por omisión”, sin embargo, esta circunstancia no genera la nulidad del procedimiento si tenemos en cuenta que, tanto en la imputación como en la sanción, los hechos fueron claramente descritos, estando el impugnante en la posibilidad pronunciarse sobre los mismos, tanto así que logró presentar su descargo (...)”
- 5.22. El Sr. Mario Bazán indica como **cuarto argumento** que, la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala en el fundamento 39 que el eximente por error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal, exige que el servidor civil acredite la existencia de una actuación material o cuerpo normativo emitido por la entidad, que genere confusión sobre la licitud de determinada actuación que a la postre genere el hecho infractor. Así, la actuación material que exige el eximente por error inducido por la administración sería el contenido y alcance del Informe N° 000131-2021-ITP/RVS-DO, elaborado por el Ing. Roberto Valdivia Santana.
- 5.23. Con relación a ello, la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC señala que el error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal es un supuesto de eximente de responsabilidad relacionado con el principio de predictibilidad o de



confianza legítima recogido en el TUO de la Ley N° 27444 - LPAG, el cual establece, además de otros aspectos, que la autoridad administrativa tiene la obligación de brindar a los administrados información veraz, completa y confiable, de modo tal que estos presuman su licitud. Así, cuando se evidencie que el servidor actuó de una determinada forma, sustentando tal accionar a partir de una expectativa que le generó la actuación de la administración pública, se le eximirá de responsabilidad si por este ejercicio incurre en alguna infracción.

5.24. *Al respecto, vemos que, si bien hubo un informe previo (Informe N° 000131-2021-ITP/RVS-DO) que habría motivado a que el Comité de Selección absuelva las consultas y observaciones en dicho sentido, acordando la disminución del tiempo de experiencia solicitado al Jefe de supervisión de obra, de 06 a 04 años, lo cierto es que no puede afirmarse que el Comité de Selección haya sido inducido a error cuando su responsabilidad era absolver la totalidad de las consultas y observaciones de acuerdo a la normativa vigente y, para ello, debía realizar un análisis de la información que le fuera proporcionada.*

5.25. *La labor de los miembros del Comité de Selección, no se reducía simplemente a suscribir el “Acta de absolución de consultas y observaciones e integración de bases” de manera mecánica sin un análisis previo. En ese sentido, los miembros del Comité de selección actuaron de manera descuidada y negligente al adoptar la decisión de disminuir el tiempo de experiencia solicitado al jefe de supervisión.*

- ***Pronunciamiento de este Órgano Sancionador respecto a los alegatos del Sr. Mario Bazán en el informe oral***

5.26. *El Sr. Mario Bazán indica que no es especialista en contrataciones del estado, y que nunca participó en la elaboración de expedientes técnicos, y que, por tanto, en calidad de miembro del comité de selección decidieron juntamente con los otros dos miembros, conforme a lo recomendado por el especialista de la Dirección de Operaciones, en virtud del principio de confianza, disminuir la experiencia solicitada al supervisor de obra.*

Respecto a la especialidad en contrataciones del estado es un criterio que ha sido tomado en cuenta en el literal c) del 6.7 de la presente resolución “El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta”, y con relación al principio de confianza, este argumento ha sido desarrollado en el 5.14.

5.27. *El servidor señala que presentó una solicitud de abstención contra el secretario técnico titular y encargado.*

La referida solicitud ha sido atendida en el numeral III de la presente resolución.

5.28. *Asimismo, indica que presentó una solicitud de prescripción del PAD, en razón que el inicio del PAD fue notificado por mensajería a su persona el 09 de marzo de 2023, superando el plazo que tenía la entidad para realizar el deslinde de responsabilidad.*

La referida solicitud ha sido atendida en el numeral II de la presente resolución.

5.29. *Indica que la responsabilidad administrativa no es objetiva, que no es aceptable responsabilidad donde no incurra dolo o culpa.*

Sobre el particular, en la doctrina nacional sobre Derecho Administrativo, Morón Urbina¹ señala lo siguiente respecto a la responsabilidad subjetiva: “En síntesis, a partir de la responsabilidad subjetiva se requiere, además de la comisión de la infracción y de la

¹ MORON URBINA, Juan Carlos. “El principio de culpabilidad en el procedimiento administrativo sancionador”. En: Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II. 14ª edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, p. 457.

producción objetiva del resultado, que la acción haya sido cometida con la presencia de un elemento subjetivo: se haya querido o deseado cometer la infracción, o se haya cometido la infracción a partir de un actuar imprudente. Como se puede observar este principio proviene del precepto del Derecho Penal, aceptado uniformemente, de proscripción de la responsabilidad objetiva, de modo que el solo hecho de cometer la conducta infractora no hace merecedor al sujeto de una sanción, sino que se requiere la presencia de dolo o culpa como elemento configurador de la infracción”.

Al respecto, ha quedado demostrado que el Comité de Selección actuó sin el debido cuidado, interés, preocupación, empeño y dedicación en la absolución de consultas y observaciones, que, si bien es cierto solicitó apoyo a la Dirección de Operaciones para la absolución de las mismas, decidió tomar en cuentas las recomendaciones señaladas por dicha Dirección sin percatarse que vulneraba la normativa de contrataciones del Estado, situación que no se habría dado si los miembros del Comité de Selección hubieran actuado con el debido interés, advirtiendo la vulneración a normativa de contrataciones.

- 5.30. Señala que es posible reducir la experiencia del supervisor de obra en cuanto se sustente técnicamente el motivo.

Al respecto, el abogado del servidor señala que es posible disminuir la experiencia del supervisor de obra cuando exista un informe técnico que lo sustente, sin embargo, no ha señalado en que normativa específica se encuentra lo señalado, por lo cual no se puede verificar dicho argumento.

- 5.31. Que, en el acto de inicio de PAD no se señala si la negligencia en el desempeño de las funciones es por acción u omisión, y que, asimismo, no se ha señalado si el hecho generó algún perjuicio.

Con relación a que en el acto de inicio de PAD no se ha señalado si la negligencia en el desempeño de las funciones es por acción u omisión, este argumento ha sido desarrollado en el numeral 5.18 de la presente resolución.

Con relación a que no se habría señalado si hubo perjuicio como consecuencia del hecho irregular, este es un criterio que se toma en cuenta al momento de evaluar la imposición de la sanción, la cual será desarrollada en el literal a) del numeral 6.7 de la presente resolución, “Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado”.

- 5.32. De todo lo anteriormente señalado, se colige que los servidores Mario Bazán y Raúl Manrique, integrantes del Comité de Selección, actuaron sin el debido cuidado, interés, preocupación, empeño y dedicación en la absolución de consultas y observaciones, que, si bien es cierto solicitó apoyo a la Dirección de Operaciones para la absolución de las mismas, decidió tomar en cuentas las recomendaciones señaladas por dicha Dirección sin percatarse que vulneraba la normativa de contrataciones del Estado, situación que no se habría dado si los miembros del Comité de Selección hubieran actuado con el debido interés en la absolución de consultas, advirtiendo la vulneración a normativa de contrataciones.

- 5.33. Así, la conducta desarrollada por los servidores Mario Iván Bazán Gómez y Raúl Augusto Manrique Padilla, miembros del Comité de Selección, constituyen la presunta falta de carácter administrativa disciplinaria contenida en el literal **d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, La negligencia en el desempeño de las funciones**, al no haber sido diligente al adoptar las decisiones en la absolución de consultas y/u observaciones, habiendo vulnerado lo dispuesto en el numeral 186.2 del artículo 186° del Reglamento de la



Ley de Contrataciones del Estado, habiendo acordado la disminución del tiempo de experiencia solicitado al Jefe de supervisión de obra, de 06 a 04 años.

- ***Pronunciamiento de este Órgano Sancionador respecto a los alegatos presentados el 06 de marzo de 2024.***

5.34. *En esta parte debo precisar que el Órgano Instructor determina la responsabilidad objetiva de los miembros del Comité de Selección, sin antes haber evaluado los alcances del Informe N° 131-2021-ITP/RVS-DO, esto es el motivo por el cual se recomienda la reducción de la experiencia del Jefe de Supervisión de 6 a 4 años. Asimismo señala que no se ha meritado el informe N° 131-2021-ITP/RVS-DO.*

Al respecto como ya se mencionó no hay normativa que establezca que se puede acoger dicha recomendación, ya que no hubo un informe técnico que lo sustente.

5.35. *En esta parte, el Órgano Instructor exige asumir que la negligencia que deduce en el Informe Final se vincula con la omisión, cuando el precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de funciones expuesto en el fundamento 40 de la Resolución de Sala Plena N° 001- 2019-SERVIR/TSC.*

Como ya se mencionó en líneas preliminares, de acuerdo con el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, la falta por omisión es la ausencia de una acción que el servidor tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. Así, de la descripción de los hechos es posible advertir, conforme el numeral 5.23 de las Cartas N° 137 y 138-2023-ITP/DO, que la negligencia imputada se vincula con la falta de cuidado y diligencia en la adopción de decisiones en la etapa de absolución de consultas y observaciones por parte del Comité de Selección, vulnerando lo dispuesto en el numeral 186.2 del artículo 186° del RLCE. De ahí que es posible determinar que la imputación se vincula con la omisión de los servidores integrantes del Comité de Selección, tras no cumplir adecuadamente sus funciones.

5.36. *Dicha omisión se traslada al Informe Final, en el que se pretende establecer la responsabilidad administrativa, sin haber requerido información al Ing. Roberto Valdivia Santana, sobre cuáles son las razones que justifican la reducción de la experiencia del Jefe de Supervisión, con lo cual en el Informe N° 131-2021-ITP/RVS-DO, no puede determinarse si sus alcances y recomendaciones podrían haber generado convicción en los miembros del Comité de Selección de haber actuado en licitud al acordar la disminución del tiempo de experiencia solicitado al Jefe de Supervisión de 06 a 04 años.*

Como ya se mencionó líneas preliminares, con relación a ello, la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC señala que el error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal es un supuesto de eximente de responsabilidad relacionado con el principio de predictibilidad o de confianza legítima recogido en el TUO de la Ley N° 27444 - LPAG, el cual establece, además de otros aspectos, que la autoridad administrativa tiene la obligación de brindar a los administrados información veraz, completa y confiable, de modo tal que estos presuman su licitud. Así, cuando se evidencie que el servidor actuó de una determinada forma, sustentando tal accionar a partir de una expectativa que le generó la actuación de la administración pública, se le eximirá de responsabilidad si por este ejercicio incurre en alguna infracción.



VI. DE LA SANCIÓN A IMPONER

- 6.1. *Habiéndose concluido la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores, 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.*
- 6.2. *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 Perú².*
- 6.3. *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 ponderación³". 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 proporcional⁴;*
- 6.4. *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, de modo que la sanción resulte justa tanto para el trabajador como para la Entidad.*
- 6.5. *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.*
- 6.6. *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 trate⁵.*
- 6.7. *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:*

² 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.

³ Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA /TC, fundamento 15

⁴ Sentencia recaída en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC, fundamento 13.

⁵ Resolución N° 000309-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala

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 interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.

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, como consecuencia de los hechos, se declaró la nulidad de oficio del otorgamiento de la buena pro a favor del Consorcio A & D, ocasionando un perjuicio en el adecuado funcionamiento de la entidad por cuanto se retrasaron los servicios que iban a ser brindados como resultado de la ejecución de la obra “Mejoramiento y Ampliación de los Servicios de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica en la Cadena de Valor de Productos Procesados de Frutas, Hortalizas, Legumbres, Cereales (Arándanos, Maracuyá, Piña, Pimiento, Ají, Chía y Quinoa) y Lácteos en el CITE agroindustrial Chavimochic, distrito Virú, provincia Virú, departamento de La Libertad”.

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

No se advierte que los servidores hayan entorpecido u obstaculizado la indagación de los hechos en virtud del cual se le han atribuido responsabilidad administrativa disciplinaria.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta

Respecto a la especialidad de los servidores, el Sr. Raúl Manrique es Ingeniero Civil que se desempeñaba en el momento de los hechos como Coordinador de estudios y análisis estructural de los proyectos de inversión pública de la Dirección de Operaciones y el Sr. Mario Bazán es Ingeniero Agrícola que se desempeñaba como Coordinador de transferencia tecnológica y capacitaciones del CITE agroindustrial Chavimochic, como se puede advertir del legajo personal de los servidores, no han tenido especializaciones en normativa de contrataciones del Estado.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción:

Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable.

En el presente caso el Sr. Raúl Manrique señala en sus descargos que durante el periodo en que fue designado como miembro del comité de selección venía realizando dicho cargo en adición a su cargo de Coordinador de estudios y análisis estructural de los proyectos de inversión pública de la Dirección de Operaciones, asimismo unos



meses antes de los hechos había sido designado como proyectista en la especialidad de ingeniería estructural, lo cual significó demasiada carga laboral.

Al respecto, dicho argumento no es una circunstancia atenuante por cuanto el hecho no se trató de una demora en emitir la absolución de consultas y observaciones, sino en la falta de diligencia, cuidado e interés en absolver las consultas y observaciones.

- e) Concurrencia de varias faltas:**
No se presenta para el caso la concurrencia de varias faltas.
- f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:**
En el presente caso se advierte la concurrencia de dos servidores que cometieron la falta disciplinaria desempeñando el cargo de miembros de comité de selección.
- g) Reincidencia en la comisión de la falta:**
De los informes escalafonarios de los servidores, no se evidencia reincidencia en la comisión de la falta.
- 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.
En el presente caso no aplica dicho 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 no se advierte un beneficio ilícitamente obtenido.
- j) Naturaleza de la infracción:**
No se han involucrado bienes jurídicos como la vida, salud física o mental, entre otros.
- k) Antecedentes del Servidor:**
De los informes escalafonarios de los servidores, no se aprecia que tengan 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, no obstante, el hecho que dio lugar a la falta no es subsanable.
- m) Intencionalidad en la conducta del infractor:**
Este criterio señala que, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.



En el presente caso no existe prueba de la intencionalidad de los servidores 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. Los servidores no han reconocido en ninguna etapa del procedimiento administrativo disciplinario la comisión de los hechos imputados.

6.8. Es de tener en cuenta que de acuerdo con la conclusión 3.3 del Informe técnico N° 1174-2019-SERVIR/GPGSC 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.

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

*7.1. 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.*

*7.2. 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.*

*7.3. 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-PRODUCE;



PERÚ

Ministerio
de la Producción

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DIAS** a los servidores **MARIO IVAN BAZAN GÓMEZ** y **RAUL AUGUSTO MANRIQUE PADILLA**, por haber incurrido en la **FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA** prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil “La negligencia en el desempeño de las funciones”.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica notificar la presente resolución a la servidora, 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.- OFICIALIZAR la presente sanción, a través del registro en el legajo personal del servidor.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ FRANCISCO HOYOS HERNÁNDEZ

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