



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° 10-2023-B a cargo de la Secretaría Técnica, la Carta N° 015-2023-ITP/SG de fecha 22 de mayo de 2023, debidamente notificada el 25 de mayo de 2023, y el Informe n° 02-2024-ITP/SG de fecha 09 de mayo de 2024 (Informe de Instrucción), emitidos por Secretaría General, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra **ALARCÓN TARAZONA JOSÉ MARIANO**; y,*

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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



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

- 1.1. Con fecha 14 de octubre de 2022, el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní, quien presta servicios como **Especialista en Proyectos** en la Oficina de Tecnologías de la Información, de acuerdo con el Contrato Administrativo de Servicios n° 556-2017-ITP, solicitó licencia sin goce de haber, por motivos personales, a partir del 19 de octubre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.
- 1.2. En cumplimiento de lo dispuesto mediante artículo 28° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras Civiles del ITP¹ (en adelante, **el RIS**), el servidor José Mariano Alarcón Tarazona, Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información (en adelante, **OTI**), con fecha 14 de octubre de 2022, emitió el Informe n° 000064-2022-OTI, informando a Secretaría General que la licencia solicitada por el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní no afectaba el plan operativo de OTI, y que no se iba a requerir la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual.
- 1.3. Al respecto, en mérito del Informe antes citado, y los Informes n° 224-2022-ITP/OGRRHH y 474-2022-ITP/OAJ de las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, Secretaría General mediante Resolución n° 059-2022-ITP/SG del 18 de octubre de 2022, resolvió otorgar licencia sin goce de haber al servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní, del 19 de octubre al 31 de diciembre de 2022.
- 1.4. El 26 de octubre de 2022, mediante Memorando n° 000642-2022-ITP/OTI, el servidor José Mariano Alarcón Tarazona, jefe de OTI (en adelante, **el servidor**) solicitó a la oficina de Administración la contratación del “servicio de gestión y coordinación de proyectos para la implementación de mejoras” justificando el requerimiento en atención a encontrarse pendiente la ejecución del Gobierno Digital.
- 1.5. Con fecha 03 de noviembre de 2022, en mérito del requerimiento efectuado por el servidor, se emitió la Orden de Servicio n° 2652 en favor del servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní, a fin de contratar sus servicios por locación de servicios o servicios no personales, por el servicio de: “**Servicio de gestión y coordinación de proyectos para la implementación de mejoras**”.
- 1.6. Con fecha 08 de noviembre de 2022, el servidor emitió la conformidad del servicio de la Orden de Servicio n° 2652, a efectos de continuar con el trámite correspondiente.
- 1.7. Con fecha 09 de febrero de 2023, la Unidad de Integridad mediante Informe n° 00016-2023-ITP/UFII, informó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que, las Oficinas de Administración, Tecnología de la Información y Dirección de Operaciones, emitieron

¹ Vigente a la ocurrencia de los hechos

Artículo 28.- Otorgamiento de licencia

Las licencias con goce de haber son formalizadas por la OGRRHH.

Las licencias sin goce de haber por motivos personales hasta por 30 días (continuas o alternadas) serán formalizadas por la OGRRHH. Las de 31 a 90 días (continuas o alternas) serán autorizadas por la SG. En ambos casos debe existir informe favorable del jefe del órgano responsable en el cual precise que la ausencia del servidor no afectará el plan operativo del órgano al que pertenece y no requerirá la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual. La licencia sin goce de haber constituye una liberalidad del empleador

Puede ser otorgada hasta por 90 días calendario en un período no mayor a un año considerándose acumulativamente todas las licencias y/o permisos de la misma índole que hubiera hecho uso durante los últimos doce (12) meses. La conformidad está sujeta a la necesidad del servicio.

Para el caso de las/los servidores sujetos al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, la licencia sin goce de haber por razones particulares se podrá otorgar sólo hasta el término de la vigencia del contrato.

Previamente al uso de la licencia, el servidor o servidora civil debe efectuar la entrega de cargo al jefe del órgano responsable, siempre que el período de la licencia sea igual o mayor a treinta (30) días calendario.

opiniones favorables para otorgar las licencias sin goce de haber por motivos particulares respectivamente, a los servidores Quispe Quispe Patricia Ruth, Vásquez Huamaní Michael Edgard y Espinoza Cordero Mabel; y, posterior a ello, los contrataron bajo la modalidad de locación de servicios en sus mismas dependencias, contraviniendo el artículo 28° del Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras Civiles de la entidad².

- 1.8. *Al respecto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mediante Memorando n° 000343-2023-ITP/OGRRHH del 16 de febrero de 2023, derivó los actuados a la Secretaría Técnica de Apoyo a los Órganos Instructores del Procedimiento Disciplinario y Sancionador (en adelante, **STPAD**) a efectos de que, en el marco de sus funciones evalúe el deslinde de responsabilidad administrativa que corresponda.*
- 1.9. *El 26 de enero de 2023, mediante Informe de Precalificación N° 11-2023-ST, la Secretaria Técnica recomendó a esta Oficina el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor por haber incurrido en la falta administrativa prevista en el literal q) “Las demás que señale la ley” del artículo 85° de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber trasgredido el deber de “responsabilidad” y la prohibición de “mantener intereses en conflicto” previstos en el numeral 6° del artículo 7° y numeral 1° del artículo 8° de la Ley n° 27815³, **Ley del Código de Ética de la Función Pública**, en concordancia con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.*
- 1.10. *Estando a ello, mediante Carta N° 15-2023-ITP/SG, notificada el 25 de mayo de 2023, se **inició procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor**, por haber cometido el siguiente hecho y falta administrativa disciplinaria:*

- **Hechos irregulares**

“Que, el servidor no fue “responsable” al momento de emitir opinión favorable sobre el pedido de licencia sin goce de haber solicitado por el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní; toda vez que, este indicó no solicitar la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual en cumplimiento de lo previsto en el artículo 28° del Reglamento Interno de Servidores y Servidoras Civiles; sin embargo, días después, mediante Informe n° 00064-2022-ITP/OTI solicitó la contratación del “servicio de gestión y coordinación de proyectos para la implementación de mejoras”; el mismo que, constaba de funciones de supervisión relacionadas a las funciones que el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní desempeñaba como “Especialista en proyectos”.

“El servidor incurrió en la infracción de la prohibición de mantener interés de conflicto al haber brindado la conformidad de la Orden de Servicio n° 002652-2022-ITP, sin haber formulado su abstención, a pesar de haber tomado conocimiento en setiembre del 2022⁴ que el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní resultaba ser su subordinado de la Oficina que se encontraba a su cargo, OTI.

² **Artículo 28.- Otorgamiento de licencia**

Las licencias con goce de haber son formalizadas por la OGRRHH.

Las licencias sin goce de haber por motivos personales hasta por 30 días (continuas o alternadas) serán formalizadas por la OGRRHH. Las de 31 a 90 días (continuas o alternas) serán autorizadas por la SG. En ambos casos debe existir informe favorable del jefe del órgano responsable en el cual precise que la ausencia del servidor no afectará el plan operativo del órgano al que pertenece y no requerirá la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual. La licencia sin goce de haber constituye una liberalidad del empleador

³ Ley del Código de Ética de Función Pública

⁴ Mes de designación en el cargo de Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), Resolución Ejecutiva n° 147-2022-ITP/DE

- **Falta Administrativa**

Habría incurrido en la falta administrativa prevista en el literal q) “**Las demás que señale la ley**” del artículo 85° de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber trasgredido el deber de “responsabilidad” y la prohibición de “mantener intereses en conflicto” previstos en el numeral 6° del artículo 7° y numeral 1° del artículo 8° de la Ley n° 27815⁵, **Ley del Código de Ética de la Función Pública**, en concordancia con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM,

1.11. Que, habiendo transcurrido el **plazo de cinco (5) días hábiles** contados a partir del día siguiente de recibida el acto de inicio, para que el servidor pueda presentar sus descargos, de conformidad con lo dispuesto por el literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se emite el presente.

1.12. Mediante Informe n° 20-2023-ITP/OTI, la Oficina de Tecnología de la Información emitió su informe de instrucción, a través del cual determinó lo siguiente:

En mérito a lo señalado en el presente informe, este Órgano Instructor recomienda imponer al servidor **JULIO ENRIQUE RUIZ VIVAR** la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, de conformidad al literal a) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber vulnerado el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, La negligencia en el desempeño de las funciones.

Asimismo, respecto al servidor **LUIS ANTONIO PRADO SANTIAGO** se recomienda disponer el **ARCHIVO** del presente PAD, en atención a las consideraciones antes expuestas.

1.13. En atención a ello y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 17.1 de la Directiva n° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil”, este órgano sancionador a través de la STPAD corrió traslado del Informe n° 02-2024-ITP/SG mediante Carta n° 0011-2024-ITP/ST, con el propósito de que, en el término de tres (3) días hábiles solicite su informe oral a efectos de ejercer su derecho de defensa.

1.14. Considerando que el servidor no ha solicitado la programación de informe oral, ni ha presentado descargos contra el Informe n° 020-2024-ITP/SG, se emite la presente resolución

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

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

a) **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:

(...)

⁵ Ley del Código de Ética de Función Pública

q) *Las demás que señale la Ley*

b) REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815
También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título

2.2. *Luego, conforme a los hechos expuestos, el servidor José Mariano Alarcón Tarazona, habría vulnerado la siguiente normativa:*

c) LEY N.º 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

6. Responsabilidad

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

(...)

“Artículo 8º.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

1. Mantener Intereses de Conflicto

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

III. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

3.1. *Debemos recordar que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado.*

3.2. *Por esa razón, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo conducirse en su vida. Les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado.*

3.3. *Sobre particular, Nuñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la*



honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno⁶.

- 3.4. *Es en ese orden de ideas que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos deben regir la actuación de los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no.*

▪ **Respecto al primer hecho**

- 3.5. *Bajo estas premisas, corresponde analizar los medios probatorios que obran en el expediente a efectos de determinar si efectivamente existe responsabilidad por parte del servidor en relación con la infracción de la norma ética imputada, “responsabilidad”.*
- 3.6. *De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que con fecha 14 de octubre de 2022, el servidor en calidad de jefe de OTI, mediante Informe n° 00064-2022-ITP/OTI emitió autorización para que el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní haga uso de su licencia sin goce de haber del 19 de octubre al 31 de diciembre de 2022.*
- 3.7. *Cabe señalar que en el citado documento el servidor indicó que la ausencia del servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní, no iba a afectar el plan operativo de OTI, además de no requerirse la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual.*
- 3.8. *Téngase en cuenta que estas consideraciones expuestas por el servidor, se emitieron como consecuencia de lo previsto en el artículo 28° del Reglamento Interno de Servidores y Servidoras Civiles de la entidad, que establece:*

Artículo 28.- Otorgamiento de licencia

Las licencias con goce de haber son formalizadas por la OGRRHH.

Las licencias sin goce de haber por motivos personales hasta por 30 días (continuas o alternadas) serán formalizadas por la OGRRHH. Las de 31 a 90 días (continuas o alternas) serán autorizadas por la SG. En ambos casos debe existir informe favorable del jefe del órgano responsable en el cual precise que la ausencia del servidor no afectará el plan operativo del órgano al que pertenece y no requerirá la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual. La licencia sin goce de haber constituye una liberalidad del empleador

- 3.9. *Estando a lo informado por el servidor, Secretaría General mediante Resolución n° 059-2022-ITP/SG del 18 de octubre de 2022, resolvió otorgar licencia sin goce de haber al servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní, del 19 de octubre al 31 de diciembre de 2022.*
- 3.10. *No obstante, contrariamente a lo señalado por el servidor, **doce días después de haber indicado que “no” se iba a requerir la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual**, producto de la licencia otorgada al servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní, mediante Informe n° 000642-2022-ITP/OTI del 26 de octubre de 2022, **este solicitó a la oficina de administración la contratación de un personal bajo la***

⁶ NUÑEZ PONCE, Julio. “Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales”. En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.



PERÚ

Ministerio
de la Producción

modalidad de locación de servicios o servicios no personales, para el “servicio de gestión y coordinación de proyectos para la implementación de mejoras”.

- 3.11. *Estando a ello, de la revisión de los términos de referencia del pedido del servicio realizado por el servidor, se advierte que las funciones consignadas significaban funciones de supervisión relacionadas a las funciones que el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní desempeñaba como “Especialista en proyectos”, cargo que ocupa de acuerdo con el Contrato Administrativo de Servicios n° 556-2017-ITP.*
- 3.12. *En consecuencia, se prevé que el servidor no fue responsable al momento de emitir opinión favorable para otorgar licencia sin goce de haber al servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní, como consecuencia de que, esto implicó que el área a su cargo (OTI) requiera la contratación de otro personal bajo la modalidad de locación de servicios – Orden n° 2652.*
- 3.13. *De esta manera, se concluye que el servidor no fue “responsable” al momento de emitir opinión favorable sobre el pedido de licencia sin goce de haber solicitado por el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní; toda vez que, este indicó no solicitar la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual en cumplimiento de lo previsto en el artículo 28° del Reglamento Interno de Servidores y Servidoras Civiles; sin embargo, días después, mediante Informe n° 00064-2022-ITP/OTI solicitó la contratación del “servicio de gestión y coordinación de proyectos para la implementación de mejoras”; el mismo que, constaba de funciones de supervisión relacionadas a las funciones que el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní desempeñaba como “Especialista en proyectos.*
- 3.14. *En consecuencia, el servidor incurrió en la **falta administrativa** disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley n° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo previsto en el artículo 100° de su Reglamento⁷, al haber transgredido el deber de “responsabilidad” previsto en el numeral 6° del artículo 7° de la Ley n° 27815⁸.*

▪ **Respecto al segundo hecho**

- 3.15. *De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que, conforme al Contrato Administrativo de Servicios n° 556-2017-ITP, el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní **labora en la Oficina de Tecnologías de la Información desde el 14 de octubre de 2022 a la fecha.***
- 3.16. *Asimismo, según Resolución Ejecutiva n° 147-2022-ITP/DE, publicada en el diario Oficial “El Peruano” el 20 de setiembre de 2022⁹, el servidor fue designado como jefe de la **Oficina de Tecnologías de la Información** de la Entidad, materializándose a través de este acto una relación de subordinación con el servidor Michael Edgar Vásquez Huamán.*
- 3.17. *Situación que se vio advertida a través de la emisión del Informe n° 000064-2022-OTI del 14 de octubre de 2022, mediante el cual el servidor en calidad de jefe inmediato informaba a la Secretaría General que la licencia solicitada por el servidor Michael Edgar Vásquez Huamán no afectaba el plan operativo de OTI, y que no se iba a requerir la contratación de otro servidor bajo cualquier modalidad contractual.*

⁷ **REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL**

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

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título

⁸ Ley del Código de Ética de Función Pública

⁹ Consultar aquí: [El Peruano - Designan Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información del Instituto Tecnológico de la Producción \(ITP\) - RESOLUCION - N° 147-2022-ITP/DE - PODER EJECUTIVO - PRODUCE](#)



- 3.18. *En ese sentido, queda demostrado que el servidor resultaba el jefe inmediato del servidor Michael Edgar Vásquez Huamán.*
- 3.19. *Adicionalmente, se aprecia que el servidor en calidad de jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información firmó el Informe de Conformidad de Bienes o Servicios de la Orden de Servicios n° 002652-2022-ITP, donde el proveedor resultaba el Sr. Michael Edgar Vásquez Huamán, ocasionando que se ponga entredicho la neutralidad o imparcialidad de la conformidad, **al tratarse de una persona conocida por el servidor.***
- 3.20. *Al respecto, de acuerdo con la Guía sobre “Principios, deberes y prohibiciones éticas en la Función Pública”, elaborada por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción con la Cooperación Alemana GIZ, el **conflicto de interés** es una situación o estado de cosas de **riesgo razonable** para el interés general confiado a un/a empleado/a público/a, que surge porque él o ella mantiene, concurrentemente, legítimos intereses personales de origen privado (familiares, amicales, económicos, sociales, partidarios) que podrían generar un incentivo para favorecerlos (desvío de poder) o cuando menos, podría afectar la objetividad del criterio para adoptar la decisión que le compete¹⁰.*
- 3.21. *Asimismo, se señala que en su composición concurren tres condiciones:*
- (i) *El deber funcional que debe ejercerse con imparcialidad y neutralidad;*
 - (ii) *El interés privado (personal, económico, financiero, amical, corporativo, etc.) concurrente y que puede resultar implicado por la decisión en la que participa el empleado; y,*
 - (iii) *La valoración que ese interés privado puede afectar de manera razonable la objetividad del análisis, aunque ello no se consume*
- 3.22. *En el presente caso, el servidor resultaba responsable de brindar la conformidad de la orden de servicio n° 002652-2022-ITP, como área usuaria, **por lo que estaba cumpliendo un deber funcional**, asimismo, **existe un interés privado aparente, en tanto que el servidor ya conocía al proveedor que resultó elegido, pues prestaba servicios como trabajador para el área que dirigía y previamente habría firmado un informe de opinión favorable (Informe n° 000064-2022-OTI) para la licencia sin goce de haber solicitada por este, siendo que dicho interés podría haber afectado la neutralidad e imparcialidad en la calificación otorgada por el servidor en la emisión de la conformidad, siendo un riesgo potencial.***
- 3.23. *Por ende, tal situación debió ser evitada por el servidor, lo que implicaba el haber solicitado su abstención al momento de brindar la conformidad a fin de evitar una conjunción aparente o potencial de intereses en el desempeño de sus funciones; habiendo incurrido en la prohibición de mantener intereses de conflicto prevista en la Ley del Código de Ética.*
- 3.24. *Así, el no haber mantenido una conducta ética respecto a esta prohibición ocasionó que se ponga en entredicho la objetividad de la conformidad brindada, generando un daño a la credibilidad del servicio brindado.*
- 3.25. *Por tanto, el servidor incurrió en la infracción de la prohibición de mantener interés de conflicto al haber brindado la conformidad de la Orden de Servicio n° 002652-2022-ITP, sin haber formulado su abstención, a pesar de haber tomado conocimiento en setiembre del*

¹⁰ Guía sobre “Principios, deberes y prohibiciones éticas en la Función Pública”, elaborada por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción con la Cooperación Alemana – GIZ, Lima:2016, p. 48.



2022¹¹ que el servidor Michael Edgar Vásquez Huamaní resultaba ser su subordinado de la Oficina que se encontraba a su cargo, OTI.

- **Sobre la valoración de los descargos contra la Carta N° 15-2023-ITP/SG (Carta de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario)**

- 3.26. *Sobre el particular, habiendo transcurrido el **plazo de cinco (5) días hábiles** contados a partir del día siguiente de recibida el acto de inicio (25 de mayo de 2023), para que el servidor pueda presentar sus descargos, de conformidad con lo dispuesto por el literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, este no presentó los descargos correspondientes.*
- 3.27. *Téngase en cuenta que, se le a otorgado al servidor la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros, sin embargo, este no ha ejercido su derecho de contradicción, en tal sentido, **no obran descargos para evaluar.***

IV. DE LA SANCIÓN A IMPONER

- 4.1. *Que, habiéndose concluido la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por parte del servidor, corresponde efectuar el test de ponderación contenido en el artículo 87° de la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil” a fin de efectuar una adecuada graduación de la sanción a imponerse, así mismo, se realizará la valoración de los argumentos relacionados a: a) no haber sido sancionado administrativamente, y b) que se tengan en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad;*
- 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 Perú¹²;*
- 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 proporcionalidad en sentido estricto o ponderación¹³”. 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 proporcional¹⁴”.*
- 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*

¹¹ Mes de designación en el cargo de Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), Resolución Ejecutiva n° 147-2022-ITP/DE

¹² 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.

¹³ Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, fundamento 15

¹⁴ Sentencia recaída en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC, fundamento 13



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 Civil¹⁵ 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, esta Oficina recoge la recomendación contenida en el Informe n° 02-2024-ITP/SG de fecha 09 de mayo de 2024 (Informe de Instrucción), emitido por la Secretaría General, a través del cual recomienda imponer la sanción de **SUSPENSIÓN** al servidor **ALARCÓN TARAZONA JOSÉ MARIANO**.*
- 4.8. *En tal sentido, habiendo evaluado los criterios de graduación previstos en la normativa de la Ley n° 30057, corresponde imponer la sanción de **QUINCE DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIÓN** contra el servidor **ALARCÓN TARAZONA JOSÉ MARIANO**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa contra este.*

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

- 5.1. *Conforme a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los servidores podrán interponer el recurso de **RECONSIDERACIÓN** o **APELACIÓN** contra la presente, en el plazo no mayor de **QUINCE (15) días hábiles**, contados a partir del día siguiente de su notificación.*
- 5.2. *Asimismo, el artículo 118° del referido Reglamento General, establece que el recurso de **RECONSIDERACIÓN** debe ser presentado ante la misma autoridad que emitió el acto, quien se encargará de resolverlo, siendo en el presente caso la **OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS** del ITP.*
- 5.3. *Finalmente, según el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los recursos de apelación contra sanciones de suspensión, son competencia del Tribunal del Servicio Civil, debiendo ser presentados ante el órgano que emitió el acto, siendo en el presente caso la **OFICINA DE 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°

¹⁵ 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"



PERÚ

Ministerio
de la Producción

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 DE QUINCE (15) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIÓN**, la cual tiene efectos a partir del día siguiente de su notificación, al servidor **ALARCÓN TARAZONA JOSÉ MARIANO**, por haber incurrido en la falta administrativa prevista en el literal q) “**Las demás que señale la ley**” del artículo 85° de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber trasgredido el deber de “responsabilidad” y la prohibición de “mantener intereses en conflicto” previstos en el numeral 6° del artículo 7° y numeral 1° del artículo 8° de la Ley n° 27815¹⁶, **Ley del Código de Ética de la Función Pública**, en concordancia con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 2.- OFICIALIZAR la presente sanción, a través del registro en el legajo personal del servidor **ALARCÓN TARAZONA JOSÉ MARIANO**.

Artículo 3.- DISPONER que la Oficina de Tecnologías de la Información publique la presente Resolución en el Portal Institucional del Instituto Tecnológico de la Producción - ITP (<https://www.gob.pe/itp>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

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

¹⁶ Ley del Código de Ética de Función Pública