

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA ADMINISTRATIVA Y LA NULIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS BAJO EL RÉGIMEN DE LA LEY SERVIR, DE LA PRIMERA SALA DEL TRIBUNAL SERVIR, 2020

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentado por:

ZUMMY ENA RONCAL GUERRERO

Asesor:

Dr. SAUL ALEXANDER VILLEGAS SALAZAR

Cajamarca, Perú

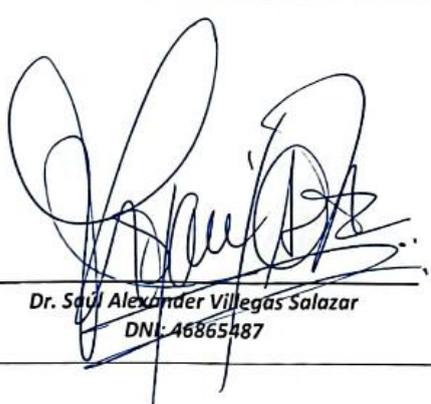
2023

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
ZUMMY ENA RONCAL GUERRERO
DNI: 70490447
Escuela Profesional/Unidad UNC:
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS – MAESTRÍA EN CIENCIAS – MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA.
2. Asesor: Dr. Saúl Alexander Villegas Salazar
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación: **INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA ADMINISTRATIVA Y LA NULIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS BAJO EL RÉGIMEN DE LA LEY SERVIR, DE LA PRIMERA SALA DEL TRIBUNAL SERVIR 2020**
6. Fecha de evaluación: **29/02/2024**
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **16%**
9. Código Documento: **oid: 3117: 336125583**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 22/04/2024

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Saúl Alexander Villegas Salazar
DNI: 46865487

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2023 by
ZUMMY ENA RONCAL GUERRERO
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10 horas del día 28 de noviembre de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el, **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, el **Dr. EDWARD FREDY TORRES IZQUIERDO**, el **Dr. REYNALDO MENDOZA HUARIPATA**, y en calidad de Asesor el **Dr. SAÚL ALEXANDER VILLEGAS SALAZAR**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **“INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA ADMINISTRATIVA Y LA NULIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS BAJO EL RÉGIMEN DE LA LEY SERVIR, DE LA PRIMERA SALA DEL TRIBUNAL SERVIR, 2020”**; presentada por la **Bach. en Derecho, ZUMMY ENA RONCAL GUERRERO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación se acordó APROBAR con la calificación de Discreta (A) Excelente la mencionada tesis; en tal virtud, la **Bach. en Derecho, ZUMMY ENA RONCAL GUERRERO**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, con Mención en **Administración y Gerencia Pública**.

Siendo las 11:10 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Saúl Alexander Villegas Salazar
Asesor


.....
Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador


.....
Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
Jurado Evaluador


.....
Dr. Reynaldo Mendoza Huaripata
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios, por cuidar de mí y mis seres queridos. A mis padres Carlos y Ena por su amor, ayuda y respaldo incondicional, que han hecho que cada día salga adelante y no me dé por vencida.

A mis hermanos Karla y Emiliano, por su compañía y cariño, por demostrarme que en la vida se puede contar con alguien.

A Marco Antonio y Yeshua, mi amada familia, que me impulsan a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la UNC, quienes con su paciencia y vocación por enseñar me han brindado nuevos conocimientos y experiencias, contribuyendo a mi desarrollo educativo.

A mi asesor de tesis, el Dr. Cs. Saul Alexander Villegas Salazar, por su orientación y ayuda a lo largo del proceso en el desarrollo de la siguiente investigación, ya que, con sus valiosos conocimientos en el campo del Derecho han fortalecido y ampliado mi tesis.

Los procedimientos Administrativos disciplinarios no pueden ser usados para venganzas privadas o revanchas políticas.

Autoridad Nacional del Servicio Civil.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	2
1.1.3. Formulación del problema	4
1.2. Justificación e importancia	4
1.2.1. Justificación científica	4
1.2.2. Justificación técnica-práctica.....	4
1.2.3. Justificación institucional y personal.....	5
1.3. Delimitación de la investigación.....	6
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	7
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. Teoría del “ius puniendi”	10
2.2.2. Teoría de los Principios jurídicos en el Derecho Administrativo Sancionador Neoclásicas de la Administración	12
2.3. Marco conceptual	13
2.3.1. Procedimiento Sancionador de la Administración Pública	13
2.3.2. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley Servir	14
2.3.3. Principios del procedimiento administrativo.....	16
2.3.4. La peculiaridad de los Principios aplicables a la potestad sancionadora....	17
2.3.5. Nulidad de los Actos Administrativos	24
2.4. Definición de términos básicos	26
CAPÍTULO III PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES	30
3.1. Hipótesis	30
3.2. Variables	30
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO	32
4.1. Ubicación geográfica.....	32
4.2. Diseño de la investigación	32
4.3. Métodos de investigación	32
4.4. Población, muestra y unidades de observación.....	32
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	33

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	33
CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	35
5.1. Presentación de resultados	35
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	39
5.3. Comprobación de la hipótesis	42
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS	46
APÉNDICES.....	48
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de las hipótesis.....	31
Tabla 2 Matriz de consistencia metodológica	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Incidencia de uno, dos, tres y cuatro Principios en la Nulidad del PAD	35
Figura 2	Incidencia de Principios en la Nulidad del PAD	36
Figura 3	Incidencia de dos Principios en la Nulidad del PAD	37
Figura 4	Incidencia de tres Principios en la Nulidad del PAD	38
Figura 5	Incidencia de cuatro Principios en la Nulidad del PAD	38
Figura 6	Incidencia de Principios en la Nulidad del PAD	43

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad identificar los principios que tienen mayor incidencia en la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios, esto debido a su vulneración o inaplicación en los diferentes Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados a servidores públicos. Exhibe como contexto teórico antecedentes solo a nivel nacional, dado que a pesar de la búsqueda que se ha realizado no se ha logrado obtener trabajos a nivel internacional o local que enriquezcan esta investigación. Presenta conceptos y bases teóricas ligadas directamente con las variables: Los principios de la potestad sancionadora administrativa y la Nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios. Se ha diseñado, utilizado el método de investigación deductivo, teniendo una población de estudio de 348 resoluciones emitidas en el año 2020 por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, que resuelven la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario bajo la Ley del Servicio Civil, con una muestra de estudio de 183 resoluciones de la población.

A través del análisis de los resultados obtenidos, se ha podido identificar que el principio con mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, durante el año 2020, es el principio de tipicidad con un índice del 61.20%, seguido por el principio de legalidad con 44.80%; sin embargo, a través de la presente investigación se ha logrado determinar que el tercer principio con mayor incidencia en la declaratoria de nulidad es el principio de debido procedimiento con 35.51%, mientras que el principio de razonabilidad se encuentra en un cuarto lugar con una incidencia del 16.39%, cuestionando con estos hallazgos la hipótesis de que el tercer principio en incidencia en la declaratoria de nulidad era el principio de razonabilidad.

Palabras clave: Nulidad, Principios, Procedimiento Administrativo Disciplinario.

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the principles that have the greatest impact on the declaration of nullity of administrative disciplinary proceedings, due to their violation or non-application in the different Administrative Disciplinary Proceedings instituted against public servants. It exhibits as a theoretical context background only at national level, since despite the search that has been made, it has not been possible to obtain works at international or local level to enrich this research. It presents concepts and theoretical bases directly linked to the variables: The principles of the administrative sanctioning power and the Nullity of the administrative disciplinary procedures. The descriptive level has been reached, using the deductive research method, having a study population of 348 resolutions issued in 2020 by the First Chamber of the Civil Service Tribunal, which resolve the nullity of the administrative disciplinary proceedings under the Civil Service Law, with a study sample of 183 resolutions of the population.

Through the analysis of the results obtained, it has been possible to identify that the principle with the highest incidence in the declaration of nullity of administrative disciplinary proceedings under the Servir Law regime, of the first chamber of the Servir court, during the year 2020, is the principle of typicality with an index of 61.20%, followed by the principle of legality with 44.80%; however, through the present investigation it has been determined that the third principle with the highest incidence in the declaration of nullity is the principle of due process with 35.51%, while the principle of reasonableness is in fourth place with an incidence of 16.39%, questioning with these findings the hypothesis that the third principle in incidence in the declaration of nullity was the principle of reasonableness.

Key word: Nullity, Principles, Administrative Disciplinary Procedure.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, estipulándose en su Título V de la citada Ley, disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

Por lo que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

Por tanto, a partir del 14 de setiembre de 2014, empezó a regir en las entidades públicas un nuevo régimen disciplinario, aplicable a los trabajadores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276, 728 y 1057.

Este nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador en la administración pública, considera la doble instancia, como garantía para el administrado de poder acceder a una instancia superior, la misma que está a cargo del Tribunal del Servicio Civil, como la última y definitiva instancia.

Teniendo en cuenta que la finalidad de la implantación de un procedimiento disciplinario contra un trabajador, es la de corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados para el correcto funcionamiento de los

servicios que presta el Estado a la población, se puede evidenciar, que estos se han convertido en herramientas procedimentales de la administración, mediante el cual, a través del *ius puniendi* el Estado, pretende a través de sanciones corregir las actuaciones indebidas, cometidas por sus empleados públicos en el desarrollo de sus labores.

Por ello, es importante determinar cuáles son los factores recurrentes del debido procedimiento que por su vulneración causan que el Tribunal del Servicio Civil declare nulo los procedimientos administrativos disciplinarios, instaurados en primera instancia en las entidades públicas y, que han sido resueltos en el año 2020.

1.1.2. Descripción del problema

Si bien es cierto, como ya se ha señalado, la administración utiliza los procedimientos administrativos disciplinarios, como mecanismo para corregir a los empleados que en el desempeño de sus funciones cometan faltas, se ha evidenciado que esta facultad, se ve limitada por la vulneración al debido procedimiento.

La potestad sancionadora administrativa de todas las entidades debe regirse por principios especiales, los mismos que se encuentran regulados en el artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, si bien como menciona Carlos Morón Urbina, “fueron listados en este artículo aquellos que consideramos estrictamente indispensables para racionalizar su ejercicio, pero sin imposibilitarla, en resguardo del interés público” (Morón, 2020).

Además, continuando con el análisis que hace Morán Urbina, refiere que estos principios cumplen una triple función con respecto a la potestad sancionadora: la fundante, la interpretativa y, la integradora. (Morón, 2020) Lo cual es también necesario indicar, que estos principios estarían definidos como especiales para la potestad sancionadora administrativa, no implica que también deben ser tomados los principios aplicables al procedimiento administrativo en general.

Al respecto, es necesario resaltar la vinculación en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al respeto de los principios de la potestad sancionadora y, en consecuencia, al respeto de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales.

De esta manera, estos principios que orientan la potestad sancionadora administrativa regulados en la Ley N° 27444, a manera de enumeración son: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, concurso de infracciones, continuación de infracciones, causalidad, presunción de licitud, culpabilidad y, *Nom bis in idem*.

Es decir, se determinan once principios que deben ser observados en todos los procedimientos sancionadores por los órganos competentes en el procedimiento disciplinario, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción.

En ocasiones los órganos competentes en el procedimiento disciplinario inobservan alguno de estos principios lo cual acarrea la nulidad de todo el procedimiento. Siendo necesario establecer la relación que existe entre ellos y, cuál es el que tiene mayor predominancia en los casos de nulidad que han sido declarados por el Tribunal del Servicio Civil.

Sin embargo, en los últimos años, esta herramienta está perdiendo eficacia en la práctica, toda vez que, muchos de los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados en las entidades públicas, son declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil, especialmente, por haberse vulnerado los principios de la potestad sancionadora y el debido procedimiento con la consecuencia de que el procedimiento se retrotraiga, perdiendo con esto la agilidad y ejemplaridad que se busca con el procedimiento disciplinario.

Ante la problemática descrita, nos planteamos la siguiente pregunta de investigación.

1.1.3. Formulación del problema

¿Cuáles son los principios de la potestad sancionadora administrativa, que tienen mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, 2020?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

Como menciona Rico (2022) “Ante la coexistencia de diversos regímenes laborales, el tratamiento de la facultad disciplinaria generaba espacios de confusión y demoras innecesarias tanto en el planteamiento de la imputación como en la imposición de la sanción.” (p.24). Actualmente lo que se viene implementado de la Ley Servir N° 30057 – Ley del Servicio Civil, es lo referente al Régimen Disciplinario, el mismo que si bien está vigente de setiembre de 2014 aplicable a los servidores y ex servidores sujetos a los Decretos Legislativos N°. 276, 728 y 1057, su aplicación en el tiempo ha tenido muchas dificultades que ha conllevado a procesos de nulidad, especialmente por la vulneración en la aplicación de los principios, de allí, que nuestro trabajo de investigación aporta en identificar que principios son los más vulnerados, a fin de que en todo procedimiento administrativo disciplinario se tenga una correcta aplicación de los mismo.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

Los procedimientos administrativos disciplinarios que se han implementado a partir de la vigencia de la Ley Servir, desde su aplicación, ha permitido implementar figuras jurídicas que estaban proscritas para el ámbito jurisdiccional posibilitando ahora su uso al ámbito administrativo convirtiéndose en importantes mecanismos y herramientas para garantizar que tanto la administración y el administrado cuenten con

las garantías necesarias de arribar a decisiones debidamente fundamentadas y con garantías de un debido proceso.

Sin embargo, todavía existen deficiencias en los procedimientos administrativos disciplinarios, especialmente aquellos que son apelados a la instancia superior y son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil, donde encontramos que existen muchos procesos que son declarados nulos por inobservancia de los principios de la potestad sancionadora administrativa y, que no han sido estudiados y analizados a profundidad para que permitan proponer alternativas para superarlos y, así la actividad sancionadora de la administración sea efectiva y reparadora. Por ello, nuestra investigación analiza esta realidad, e identifica aquellas deficiencias en la aplicación de los principios, lo que ayudará a superar estos vicios que provocan que los procedimientos disciplinarios recién en apelación a segunda instancia sean evidenciados, permitiendo de este modo a la administración tener los resultados esperados y que los administrados tengan mejor certeza de que a través del medio impugnatorio de apelación se va a resolver su inocencia o responsabilidad administrativa y no recibir nulidades, cuya consecuencia es el inicio de un nuevo procedimiento.

1.2.3. Justificación institucional y personal

La experiencia de haber desarrollado funciones como secretaria técnica de los procesos administrativos disciplinarios en una entidad pública del sector salud, me ha permitido estar de cerca frente a procedimientos que en segunda instancia han sido declarados nulos por vicios encontrados en la inobservancia de los principios de la potestad sancionadora, considerando que son el de Tipicidad, Legalidad y Razonabilidad los que se presentan con mayor frecuencia, es por ello que resulta de interés y utilidad para la administración el investigar la relación e incidencia de la inaplicabilidad correcta de estos principios, para poder no sólo llegar a una decisión justa, sino que haya también celeridad, menos pérdida de tiempo y economía a las

instituciones públicas al ser retrotraídos los procedimientos a las etapas iniciales del procedimiento y, angustias, desconciertos y perjuicios económicos a los administrados.

1.3. Delimitación de la investigación

La presente investigación está centrada en analizar los procedimientos administrativos disciplinarios que han sido declarados nulos en segunda instancia por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, por la inobservancia de los principios de la potestad sancionadora administrativa regulados en la Ley 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, correspondiente al año 2020.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar los principios de la potestad sancionadora administrativa que tiene mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, durante el año 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los alcances que tiene el Principio de Tipicidad en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios.
- Identificar los alcances que tiene el Principio de Legalidad en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios.
- Identificar los alcances que tiene el Principio de Razonabilidad en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

Constitución Política del Perú (1993)

Tiene como objetivo “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad si el fin supremo de la sociedad y del Estado”. (Art. 1° Constitución política del Perú).

Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil (2013)

“El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas”. (Art. 1° Ley del Servicio Civil).

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil (2014)

“El presente reglamento regula la aplicación general de lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme lo establecido en el literal a) de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley”. (Art. 1° Decreto Supremo N° 040-2014-PCM).

T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del procedimiento Administrativo General (2019)

“La presente Ley tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general”. (Art. III° T.U.O. de la Ley N° 27444).

2.2. Antecedentes de la investigación

Nivel Nacional

Espinoza (2020) en su investigación titulada “Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil Perú 2019-2020”, cuyo objetivo fue determinar cómo el cumplimiento de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario incide en las causales de nulidad, la metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo de diseño no experimental, teniendo una muestra de 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, se advierte que existen pocos estudios respecto al procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en la declaración de nulidad, como lo establece: “en materia de régimen disciplinario o proceso disciplinario, son pocos los estudios que se han realizado sobre la incidencia del procedimiento administrativo disciplinario, y como inciden en la posterior declaración de nulidad, por esta razón es importante conocer que aspectos están presentando deficiencia o vulnerando los principios administrativos, para reducir las sentencias de nulidad en actos administrativos”.

Por otro lado, siguiendo la investigación de Espinoza, en una de sus conclusiones de su estudio, arriba que el 92% de las causales de nulidad en las Resoluciones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil fue, por haberse vulnerado el principio del procedimiento administrativo disciplinario, lo cual es importante para nuestro estudio, porque establece como una causa de nulidad al principio del debido procedimiento en un porcentaje relevante.

Castro (2018) en su estudio “Gestión de procesos administrativos disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil-Hospital Vitarte”, cuyo objetivo fue explicar los factores que afectan la adecuada gestión de los procedimientos administrativos

disciplinarios en el Hospital Vitarte, la metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo, con un tipo de investigación básica, teniendo una población objetiva que bajo el análisis minucioso de la entrevista donde la participación del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Vitarte, se presenta en uno de los resultados que existe deficiencias en el desarrollo de los procesos administrativos disciplinarios por la ausencia de capacitación permanente; así lo deja establecido cuando menciona que: de la información brindada por la Oficina de Archivo y Legajos, así como de la Sub Área de Capacitación se pudo advertir que en el periodo 2015 y 2016 no se realizaron capacitaciones por parte de la entidad en materia disciplinaria, así como tampoco las jefaturas por cuenta propia se capacitaron en esta materia tan importante para la administración pública.

Baldeon (2017), de acuerdo a su tesis “La vulneración del debido procedimiento de los administrados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, según el Decreto Legislativo 1272, en la Municipalidad de Chaclacayo”, cuyo objetivo fue determinar cuáles son los criterios jurídicos que influyen en la Vulneración del Debido Procedimiento de los Administrados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, según el Decreto Legislativo 1272, en La Municipalidad de Chaclacayo, la metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo, con un tipo de investigación básica, teniendo una muestra no probabilística que se fijó intencionalmente en cinco (5) sujetos, los mismos que son los siguientes: El abogado resolutor de la Subgerencia de Fiscalización Municipal y Transporte de la Municipalidad de Chaclacayo, a la Subgerente de Fiscalización Municipal y Transporte de la Municipalidad de Chaclacayo, La abogada Subgerente de Recaudación y Ejecución Coactiva de la Municipalidad de Chaclacayo; la Gerente de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Chaclacayo; la abogado – Secretaría Técnica en Procedimiento administrativo sancionador disciplinario, concluye que: Se ha determinado que la vulneración del debido procedimiento de los administrados en el procedimiento administrativo sancionador, afecta las garantías

mínimas que el Estado le confiere a los administrados frente a las arbitrariedades; y ante ello lo único que otorga como solución legal es presentar recursos impugnatorios. Como se aprecia del estudio, el debido procedimiento es importante dado que constituye una de las garantías para evitar arbitrariedades, pero, además, su inobservancia trae consecuencias de nulidad al presentar los recursos impugnatorios.

Miranda (2018), en su estudio “Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017”, cuyo objetivo fue determinar la correlación que existe entre la gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017, la metodología utilizada tuvo un diseño correlacional-transversal, teniendo una población constituida por el grupo de expedientes resueltos por el Gobierno Regional de Arequipa durante el año 2017, en relación al principio de motivación de los actos sancionadores concluyen que: En el presente caso se tiene que en la mayoría de expedientes observados no cumplen con motivar la proporcionalidad, es decir toman en cuenta los criterios que señalamos como indicadores, situación que atenta gravemente en contra del debido procedimiento ya que se está imponiendo sanciones antojadizas y forzadas, sin mayor sustento que la apreciación subjetiva del encargado de la etapa sancionadora, situación que si es recurrida vía recurso de apelación, virtualmente será declarada nula. Es decir, que al no hacer una adecuada legislación no sólo vulneran el debido procedimiento, sino que, además, trae consigo que, en una apelación, está destinada a ser declarada nula.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría del “*ius puniendi*”

La Administración Pública es parte del Estado Constitucional de Derecho y, es el Estado quien confiere a sus poderes públicos la potestad de determinar qué conductas se aceptan como reprochables para la sociedad según aspectos

relacionados a su política represiva y, por ende, establece las consecuencias jurídicas de su realización. Esta facultad que el Estado otorga a sus órganos institucionales se denomina “potestad sancionadora” o “*ius puniendi*”.

El Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Expediente N.º 00033-2007-PI/TC, con relación a la potestad sancionadora del Estado señaló que “funciona con sus limitaciones dentro de un marco penal de la Constitución, bajo los estándares referidos a la protección de derechos fundamentales y en estricta observancia de los fines de la pena”.

Como puede apreciarse esta potestad que el Tribunal Constitucional lo advierte desde una posición del Derecho Penal, dado que, en nuestro ordenamiento jurídico peruano, como lo manifiesta Chafalote (2020) “la potestad de establecer normas que sancionen ciertas conductas por afectar bienes jurídicos importantes como la vida, la salud, el patrimonio, entre otros, ha sido inicialmente conferida al poder legislativo y, por ende, sujeta a la legislación y jurisdicción penal”. (p. 4).

Sin embargo, siguiendo a Danós citado por Otero (2020), quien afirma que en nuestro ordenamiento también se acepta que la facultad de las entidades administrativas para determinar infracciones y aplicar sanciones en casi todos los sectores regulados por el derecho administrativo.

Otros autores como Martínez (2008), señala que “es coherente pensar que las potestades y funciones de la Administración Pública deben estar acompañadas de la posibilidad de hacer cumplir las disposiciones que se deben dictar conforme a ellas, así como generar consecuencias jurídicas a quienes las infrinjan”. De lo cual se desprende que la Administración Pública tiene la potestad de establecer infracciones e imponer sanciones correspondientes en el marco de los procedimientos administrativos.

Por tanto, se puede advertir que la potestad sancionadora del Estado, como inicialmente era exclusiva de los órganos jurisdiccionales, actualmente también, es una

tarea compartida con los tribunales administrativos. Por ello se afirma que la potestad sancionadora del Estado se descompone en diversas manifestaciones siendo una de ellas el Derecho Penal y la otra el Derecho Administrativo Sancionador.

Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil en su Resolución N.º 03340-2012-SERVIR/TCS ha definido que la potestad sancionadora de la Administración Pública es “el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionen determinados bienes jurídicos reconocidos en el marco constitucional y legal vigente”.

Finalmente, como lo señala Otero (2020), consideramos que “la potestad sancionadora se configura como aquel mandato que ostenta el Estado, sea la forma que se adopte, para i) dictar normas sancionadoras, ii) aplicar las sanciones a través de sus respectivos órganos y, iii) hacerlas efectivas, teniendo en cuenta que sus elementos son las sanciones, sus garantías y principios jurídicos”. (p. 6).

Justamente respecto a este último elemento sobre los principios jurídicos y su debida observancia en la potestad administrativa sancionadora, es la preocupación de nuestro trabajo de investigación.

2.2.2. Teoría de los Principios jurídicos en el Derecho Administrativo Sancionador Neoclásicas de la Administración

Es común encontrar en la doctrina y en la práctica que los principios que se aplican en el derecho administrativo sancionador han sido como producto de un traslado del Derecho Penal, como lo afirma Otero (2020) “Así en nuestro ordenamiento jurídico es aceptado con naturalidad la aplicación de principios del derecho penal al derecho administrativo sancionador con ciertos “matices”. (p.12). Algunos autores como Nieto (1994), reconocen que este traslado de principios del derecho penal ha sido aceptado porque entre otras razones los principios del derecho penal están ya consolidados y, suponen una garantía de los derechos de los individuos lo cual es conforme al espíritu democrático de la Constitución.

A modo de conclusión, tenemos que actualmente, el proceso de constitucionalización del derecho ha permitido el uso permanente de principios en la argumentación jurídica y también, la inclusión en diferentes instrumentos normativos, como lo sucedido en la Ley de Procedimiento Administrativo General y en normas de otros sectores.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Procedimiento Sancionador de la Administración Pública

La administración pública con el devenir de los años fue avanzando y modificando su rol como lo menciona Morón (2020), de sólo prestador de servicios y bienes públicos, hacia la consolidación de los roles normativos, inspectivos y ordenadores de la Administración Pública, en ese sentido, continua Morón manifestando que “la potestad sancionadora constituía y constituye una competencia de gestión necesaria complementaria a la potestad de mando y corrección para reforzar el adecuado cumplimiento del orden administrativo establecido en procura del interés público” (p.387).

En ese sentido entonces, el procedimiento administrativo disciplinario se puede concebir como el conjunto concatenado de actos que deben seguirse para imponer una sanción administrativa. Sin embargo, como menciona Morón (2020):

Este procedimiento fundamentalmente tiende a cumplir dos objetivos. En primer lugar, constituye un mecanismo de corrección de la actividad administrativa, desde que permite al órgano con potestad sancionadora comprobar fehacientemente si se ha cometido algún ilícito; en segundo término, es el medio que asegura el presunto infractor, ejercer su derecho a la defensa, alegando y probando lo que le resulte favorable y controlando, a la par, la actuación inquisitiva de la Administración Pública. (p. 391).

Lo que implica que, si el procedimiento llevado a cabo que finaliza con un acto sancionador sin cumplir el procedimiento ni garantiza la participación activa del interesado, acarrea su nulidad sin posibilidad de mantener su conservación del acto.

Este procedimiento que debe respetarse escrupulosamente, es lo que se denomina el debido proceso, que implica el respeto de las garantías que goza el administrado cuando está inmerso en un proceso y, de los principios de la potestad sancionadora administrativa.

2.3.2. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley Servir

Este régimen disciplinario tuvo su origen el 13 de junio de 2014, cuando se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

Por tanto, a partir del 14 de setiembre de 2014, empezó a regir en las entidades públicas un nuevo régimen disciplinario, aplicable a los trabajadores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276, 728 y 1057.

En relación a las autoridades que ejercen potestad disciplinaria dentro de las entidades, según el Art. 92 de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil (en adelante Ley SERVIR), son: i) El jefe inmediato del presunto infractor, ii) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, y iii) El titular de la entidad. Todas estas autoridades cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica.

Ahora bien, en relación al jefe inmediato se debe tener en cuenta como menciona Pacori (2021) que “debe entenderse por jefe inmediato al superior jerárquico del puesto que ocupa un trabajador en su Reglamento de Organización y Funciones-ROF”.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario cuenta con dos fases: instructiva y sancionadora.

a) La fase instructiva. “Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, (...)”. (Art. 106° Decreto Supremo N° 040-2014-PCM).

b) La fase sancionadora. “Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento”. (Art. 106° Decreto Supremo N° 040-2014-PCM).

Como lo menciona el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS, 2017) “En ambas fases las autoridades se encuentran obligadas a respetar el debido procedimiento y observar los principios que rigen la potestad sancionadora del Estado, recogidos actualmente en el artículo 248° del Texto Único ordenado de la Ley N.º 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General”.

Agotado la primera instancia los administrados pueden hacer valer su derecho vía apelación al Tribunal del Servicio Civil, este es un órgano de la Autoridad Nacional del Servicio Civil que ostenta independencia técnica en las materias de su competencia, como lo apunta en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 008-2010-PCM.

Este Tribunal, como lo apunta Pacori (2021) “tiene como competencia para conocer y resolver los recursos de apelación en materia de régimen disciplinario constituyéndose así en última instancia administrativa, cuyas resoluciones únicamente

pueden ser impugnadas ante el Poder Judicial a través de la acción contenciosa administrativa”. (p.474).

2.3.3. Principios del procedimiento administrativo

La observancia obligatoria de los principios en el Procedimiento Administrativo, hace necesario detenernos a explicar para poder entender su importancia, como lo menciona Morón (2020), “Para el ordenamiento jurídico administrativo, la incorporación positiva de principios entraña el reconocimiento de postulados medulares y rectores dirigidos a servir de guías para la acción administrativa”. (p.75).

Pero, además, los principios entrañan un aspecto valorativo, así lo destaca Morón (2020), “los principios son asumidos positivamente por el legislador como la fórmula ineludible de explicitar los valores sociales, éticos y políticos fundantes de un conjunto de normas que como estándares permanentes deben ser concretizados mediante la acción específica de los administrados y administradores”. (p.75). Es decir, que los principios también cumplen el rol de ser sustento para la formación de la norma y por ello, tanto los administradores y administrados están llamados a cumplirlos.

Además, los principios también cumplen un papel de controlador de cualquier arbitrariedad, tal como argumenta Morán (2020), “Los principios del procedimiento administrativo son los elementos que el legislador ha considerado básicos para encausar, controlar y limitar la actuación de la Administración y de los administrados en todo procedimiento”. (p.76).

Por tanto, la vinculación de los principios y las autoridades es directa, es decir, no hay necesidad de ninguna regulación adicional ni reglamentación ni orden superior al caso que se encuentre en trámite.

2.3.4. La peculiaridad de los Principios aplicables a la potestad sancionadora

Los principios establecidos para la potestad sancionadora están regulados actualmente en el Art. 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, indicando que la potestad sancionadora “está regulada adicionalmente por estos principios especiales”, por lo cual se puede inducir que además de considerar los principios para el procedimiento general, estos se constituyen en especiales para el proceso sancionador, es decir, los principios enunciados en el artículo son los que se consideran estrictamente indispensables para racionalizar el ejercicio de la potestad sancionadora, pero sin perturbar el interés público.

Estos principios listados en el presente artículo tienen funciones como bien lo apunta Morón (2020), “cumplen una triple función respecto de la potestad sancionadora: la fundante (preceden a la existencia misma de cualquiera de las reglas para ejercer un procedimiento sancionador), La interpretativa (sirven de criterio hermenéutico para absorber cualquier duda sobre el sentido y alcance de las reglas de la potestad sancionadora), y la integradora (sirven de fuente de integración para cubrir los vacíos o lagunas de regulación que se puedan identificar en la aplicación de las normas sancionadoras)”. (p.398). Además, siguiendo a Morón, si bien algunos principios han sido tomados del Derecho Penal, pero esta no ha sido una mera transposición, sino un proceso de racionalización a partir de darle una base para procurar una seguridad jurídica y respetar los derechos fundamentales de los administrados.

Los principios que el Art. 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, que son materia del presente trabajo de investigación, siendo necesario analizarlos detenidamente, son los siguientes: 1) Legalidad, 2) Debido procedimiento, 3) Razonabilidad, 4) Tipicidad, 5) Irretroactividad, 6) Concurso de Infracciones, 7)

Continuación de infracciones, 8) Causalidad, 9) Presunción de Licitud, 10) Culpabilidad, y, 11) Non bis in ídem.

1. Legalidad. “Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de la libertad”. (Inc. 1. Art. 248° TUO LPGA).

Como se puede apreciar este principio implica una regla de reserva de competencia, como lo apunta Morón (2020), tanto, “para la atribución de competencia sancionadora a cualquier entidad pública específica y para la identificación del elenco de sanciones aplicables por incurrir en ilícitos administrativos por esas mismas entidades”. Es decir, que la materia sancionadora sólo puede ser asumidos mediante normas con rango de Ley, como una ley formal, una ley orgánica, un decreto legislativo, o un decreto ley; más no puede una norma sublegal, de tipo reglamentaria (a modo de interpretación de una norma legal) otorgar competencia sancionadora a una entidad pública o, señalar sanciones para aplicar a los administrados.

Por otro lado, este principio como lo manifiesta Pacori (2021), “dispone que los agentes públicos sólo pueden hacer aquello que está previsto en la Ley”. (p.56).

2. Debido Procedimiento. “No se puede imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulan el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas”. (Inc. 2. Art. 248° TUO LPGA).

El debido proceso ya no es sólo un privilegio para la vía jurisdiccional, sino que nadie discute ahora su proyección hacia otros ámbitos del quehacer público, como el administrativo, y es que, este conlleva a asumir el sistema de garantías inherentes a la dignidad de las personas, a obtener decisiones justas.

Siguiendo a Morón (2020), este principio conlleva al necesario y escrupuloso cumplimiento de las garantías que al interior del procedimiento sancionador se han diseñado específicamente para proteger al administrado de cualquier arbitrariedad, sino que además a las siguientes facultades:

derecho a no ser discriminado en el procedimiento administrativo, derecho de acceso a la autoridad, derecho a participar en el procedimiento (como denunciante o parte, según la legitimidad con que se cuente), derecho a la autoridad competente predeterminada por ley, derecho al desdoblamiento de las instancias de instrucción y sanción, derecho a ser notificado previamente de decisiones concernientes, derecho a no declarar en su contra, el derecho a obtener medidas cautelares de protección temporal, derecho de presunción de inocencia, derecho de acceso al expediente, derecho de defensa, derecho a probar (...), derecho a la defensa técnica y el derecho a presentar alegaciones en cualquier estado del procedimiento (p. 404).

Por ello, Pacori (2021), establece que este principio implica observar el procedimiento regular, como aquél que se refiere al respeto necesario y obligatorio a todos y cada uno de las etapas del procedimiento administrativo sancionador, porque este procedimiento regular “también es un requisito de validez de los actos administrativos, en este caso será un requisito de validez de la resolución que impone sanción”.

3. Razonabilidad. “Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulta más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de a infracción;

- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción;
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor”. (Inc. 3. Art. 248° TUO LPGA).

Es un principio que está directamente relacionado al momento de la imposición de la sanción y, tiene un doble carácter; el de proteger los derechos e intereses del infractor para que su sanción no resulte desproporcionado o irracional, pero, por otro lado, protege al interés público para que dicha sanción sea tampoco ínfima. Así deja sentado Morón (2020) cuando afirma que: “En concreto, el principio de razonabilidad es empleado para orientar y controlar el ejercicio de determinación de la sanción aplicable al infractor, proscribiendo los dos extremos agraviantes a este principio: la infrapunición y el exceso de punición”.

Es preciso señalar, además, que este principio tiene enumerada ciertas circunstancias que deben ser observadas al momento de valorar la sanción e individualizarlas incluyendo un orden de prelación.

4. Tipicidad. “Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se

puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellas delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras”. (Inc. 4. Art. 248° TUO LPGA).

Este principio establece que la administración sancionadora al momento de calificar los hechos para el inicio de un procedimiento disciplinario, se debe verificar que la conducta que se atribuye al administrado se subsuma en el supuesto de hecho descrito en la norma que la considera expresamente como infracción.

En ese sentido Morón (2020), considera que para el cumplimiento de este principio deben concurrir tres aspectos: “i) la reserva de ley para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción por la Administración Pública; ii) la exigencia de certeza o exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables constitutivas de las infracciones administrativas; iii) la interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuestos descritos como ilícitos (desde el punto de vista concreto, la tipificación es de interpretación restrictiva y correcta)”. (p.419).

5. Irretroactividad. “Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de la prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición”. (Inc. 5. Art. 248° TUO LPGA).

Es aplicable a los administrados las disposiciones vigentes al momento en que ocurrieron los hechos pasibles de sanción. Sin embargo, es necesario acotar que, si

bien se debe tener en cuenta la normatividad vigente, también, se ha prescrito si la normatividad posterior sea favorable al administrado, este deberá ser aplicado.

Como menciona Pacori (2021), “Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición (Art. 248 D.S.004-2019-JUS, Perú)”. (p.59). A este hecho se denomina la irretroactividad benigna.

6. Concurso de infracciones. “Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes”. (Inc. 6. Art. 248° TUO LPGA).

Implica que cuando una conducta puede tipificarse en más de una norma, entonces, la sanción a imponerse corresponderá a la norma considerada más grave.

7. Continuación de infracciones. “Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre a ver cesado la infracción dentro de dicho plazo.

Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir al supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:

- a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo impuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.
- b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.

- c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5°. (Inc. 8. Art. 248° TUO LPGA).

Tomando a Morón (2020), que, citando a la jurisprudencia internacional del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, para quién “(...) el concepto de infracción continuada (...), implica, en cualquier caso, una pluralidad de comportamientos infractores, o de actos de ejecución de una sola infracción, reunidos por un elemento subjetivo común (...)”. (p.440).

8. Causalidad. “La responsabilidad debe caer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable”. (Inc. Art. 248° TUO LPGA).

Según este principio, la administración pública sólo puede hacer responsable a una persona por un hecho propio. Es decir, debe haber una relación de causalidad entre el administrado que ha cometido una infracción y la conducta omisiva o activa que constituye una infracción administrativa.

9. Presunción de licitud. “Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”. (Inc. 9. Art. 248° TUO LPGA).

A este principio también se le conoce como el de presunción de inocencia, y por tanto, las entidades administrativas deben presumir que los administrados han actuado de acuerdo a sus deberes y a ley, mientras no cuenten con las evidencias suficientes que determinen lo contrario y, así sea declarado mediante resolución administrativa firme. Esto es válido para lo administrativo como una regla de juicio y de tratamiento.

10. Culpabilidad. “La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva”. (Inc. 10. Art. 248° TUO LPGA).

Seguendo a Pacori (2021), quien manifiesta que “ Por la responsabilidad objetiva el infractor responde de un hecho, aunque no haya tenido la voluntad de realizarlo, por el contrario en la responsabilidad subjetiva el infractor responde de un hecho que ha tenido la voluntad de cometer, conforme a lo indicado la responsabilidad administrativa, por regla general, es subjetiva; excepcionalmente, por una norma con rango de ley se puede establecer la existencia de responsabilidad objetiva en determinados procedimientos sancionadores”. (p.63).

Asimismo, según Morón (2020), señala que “se requiere de los elementos característicos del delito para poder hablar de la existencia de la infracción administrativa; esto es, la infracción tiene que ser siempre una acción típica, antijurídica y culpable”. (p.454).

11. Non bis in ídem. “No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7”. (Inc. 11. Art. 248° TUO LPGA).

Este principio, constituye la garantía a favor del administrado por el cual, por un mismo hecho no podrá ser sancionado dos veces, ni podrá ser objeto de dos procesos distintos.

Cabe anotar que este principio en el régimen disciplinario exige la concurrencia de tres supuestos: i) identidad del sujeto; que los sujetos sean los mismos, ii) identidad de hecho; los hechos sean idénticos y, iii) identidad de fundamento; los fundamentos jurídicos con relación a los bienes jurídicos que se protegen deberán ser idénticos.

2.3.5. Nulidad de los Actos Administrativos

Considerando lo conceptualizado por Cabenellas (2000), la nulidad es “carencia de valor, falta de eficacia, incapacidad, ineptitud, ilegalidad absoluta de un acto”. (p.271). La nulidad puede resultar de la falta de las condiciones necesarias y relativas, sea a las

cualidades personales de las partes, sea a la esencia del acto; lo cual comprende sobre todo a la existencia de la voluntad y a la observancia de las formas prescritas para el acto.

De acuerdo a Resolución de Sala Plena N° 002-2019-SERVIR/TSC, se manifiesta que “en lo que respecta concretamente la nulidad del acto administrativo, debemos señalar que ésta implica dejar sin efecto un acto administrativo en salvaguarda del interés público cuando se ha constatado que adolece de graves vicios por ser contrario al ordenamiento jurídico”.

Por otro lado, mencionaremos que el acto administrativo para su validez debe cumplir con requisitos de forma y fondo para que no sean susceptibles de nulidad; así mismo, en cuanto a la misma declaración de su nulidad ésta debe ser declarada por autoridad investida de competencia; por ello siguiendo lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 002- 2019-SERVIR/TSC, “En relación a la competencia, ésta se entiende como el conjunto de atribuciones de los órganos y entes que componen el Estado , las mismas que son precisadas por el ordenamiento jurídico. Por ello, para que el acto administrativo sea válido tiene que ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad administrativa establecida para tal efecto”.

En cuanto a sus efectos, siguiendo a Morón (2020), “la declaración administrativa o judicial de nulidad del acto administrativo hace que desaparezca la presunción que lo cobijaba y se descorra el velo de su engañosa legalidad. En tal sentido, la declaración opera hasta el momento mismo de su emisión, sin favorecer ni perjudicar a ningún administrado”. (p.268).

Por tanto, ninguna autoridad o administrado debe persistir en mantener los efectos de algún acto declarado nulo.

2.4. Definición de términos básicos

Acto Administrativo

Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (Morón, 2020).

Apelación

El recurso de apelación tiene la finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno. Busca obtener un segundo parecer jurídico de la Administración Pública sobre los mismos hechos y evidencias, es decir, se trata de una revisión integral del procedimiento fundamentalmente de puro derecho. (Morón, 2020).

Conducta

Es el primer elemento básico del delito, y se define como el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito. Lo que significa que sólo los seres humanos pueden cometer conductas positivas o negativas, ya sea una actividad o inactividad respectivamente. Es voluntario dicho comportamiento porque es decisión libre del sujeto y es encaminado a un propósito, porque tiene finalidad al realizarse la acción u omisión. (Lopez, 2007).

Entidad Pública

Constituye entidad pública para efectos de la Administración Financiera del Sector Público, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas, creadas o por crearse; las Sociedades de Beneficencia Pública; los fondos, sean de derecho público o privado

cuando este último reciba transferencias de fondos públicos; las empresas en las que el Estado ejerza el control accionario; y los Organismos Constitucionalmente Autónomos. (MEF, 2022).

Infracción

Se considera como infracción toda contravención a las obligaciones y prohibiciones expresadas en la Ley, según la gradualidad de la valoración y afectación, las infracciones se clasifican en leves, graves o muy graves. (Pacori, 2021).

Inobservancia

La Real Academia Española lo define como la “Falta de observancia”. (RAE, 2021). De allí que el término inobservancia procede del vocablo latino inobservantia. Por tanto, alude al incumplimiento de una norma, regla o conducta.

Notificación

La notificación en la jurisdicción administrativa juega un rol trascendental para la eficacia del acto administrativo, debido a que comunica la decisión asumida por la autoridad competente. (Morón, 2017).

Nulidad

Privación de efectos imputados a los actos de proceso que adolecen de algún vicio en sus elementos esenciales y, que por ello carecen de aptitud para cumplir el fin para lo que se han destinado. (Gálvez, et al., 2020).

Principios

El principio jurídico es una proposición fundamental que condiciona todo un sistema de derecho. (Morante, 2014). Además, son postulados medulares y rectores dirigidos a servir de guías para la acción administrativa. Aportados por la dogmática, los principios son asumidos positivamente por el legislador como fórmula ineludible de explicitar los valores sociales, éticos y políticos fundantes de un conjunto de normas que

como estándares permanentes debes ser concretados mediante la acción específica de los administrados y administradores. (Morón, 2020).

Procedimiento

Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados. (OSINERGMIN, 2017).

Sanción Administrativa

La sanción es la consecuencia jurídica punitiva de carácter administrativo, que se deriva de la verificación de una infracción cometida por los administrados y/o titular del proyecto o de la actividad. La sanción tiene como objetivos: a) regular de manera eficaz la conducta de los administrados a fin que cumplan con las disposiciones que le sean aplicables, b) prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir con las disposiciones infringidas o asumir la sanción. (Pacori, 2021).

Secretario Técnico

Es el servidor civil, de preferencia abogado, que es designado a través de resolución por la máxima autoridad administrativa de la entidad, quien apoya en el procedimiento disciplinario a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), tiene como funciones especiales precalificar y documentar todas las etapas del PAD.

Servidor Público

El servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía u calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad, también son servidores públicos los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras

personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea a fuente de su remuneración. (Pacori, 2021).

CAPÍTULO III PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Los principios de la potestad sancionadora administrativa que tienen mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, durante el año 2020 son: Principio de Tipicidad, Principio de Legalidad, Principio de Razonabilidad.

3.2. Variables

Los principios de la potestad sancionadora administrativa.

Nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo la Ley Servir.

Tabla 1*Operacionalización de los componentes de las hipótesis*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Los principios de la potestad sancionadora administrativa	Son los valores fundamentales que deben de ser respetados en todo procedimiento sancionador	Legalidad. Debido procedimiento. Razonamiento Tipicidad. Irretroactividad. Concurso de Infracciones. Continuación de Infracciones. Causalidad. Presunción de licitud Culpabilidad. Non bis in idem	Cumplimiento de los principios.
Nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo la Ley Servir	Es la condición jurídica, por la cual el procedimiento disciplinario decae en ineficaz	Procedimientos Administrativos Disciplinarios.	Nulidad del Procedimiento.

CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

Por la naturaleza de la investigación el ámbito de estudio ha sido a nivel nacional, porque se analizaron las Resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil a nivel nacional.

4.2. Diseño de la investigación

El presente trabajo ha tenido un diseño no experimental, descriptivo y de investigación documental, que, “Es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos” (MARIANDEAGUILAR, 2016). Porque se analizó las Resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil a nivel nacional.

4.3. Métodos de investigación

La investigación ha tenido como método de investigación el deductivo porque “es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son. Por lo tanto, todo pensamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular” (Bastar, 2012).

4.4. Población, muestra y unidades de observación

La población de estudio fueron las 348 resoluciones emitidas en el año 2020 por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, que resuelven la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario bajo la Ley del Servicio Civil, con una muestra de estudio de 183 resoluciones de la población, para poder calcular la cantidad de resoluciones en la presente investigación se utilizó la fórmula de población finita.

Fórmula:

$$n = \frac{N \times z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Población: N=348

Nivel de Confianza (95%): $Z_{\alpha}=1.96$

Proporción a favor: $p=0.5$

Proporción en contra: $q=0.5$

Error de precisión: $d=0.05$

Reemplazando: $n= 183$ resoluciones.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

La investigación tuvo como técnica la revisión documental, es decir, la revisión de las resoluciones emanadas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2020 que resuelven la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario bajo la Ley del Servicio Civil.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La información que se obtuvo se la realizó en base al análisis y ordenamiento de las resoluciones de acuerdo a las causales de nulidad. Utilizó la Guía de Revisión Documental.

Tabla 2

Matriz de consistencia metodológica

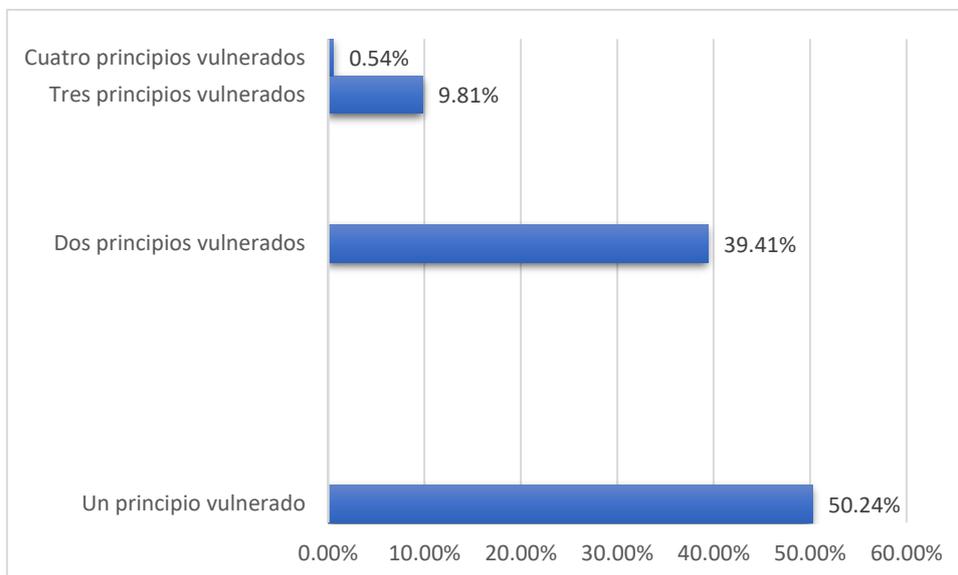
Título									
INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA ADMINISTRATIVA Y LA NULIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS BAJO EL REGIMEN DE LA LEY SERVIR, DE LA PRIMERA SALA DEL TRIBUNAL SERVIR, 2020									
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra	
Pregunta General ¿Cuáles son los principios de la potestad sancionadora administrativa, que tienen mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, 2020?	<p>Objetivo general Identificar los principios de la potestad sancionadora administrativa que tiene mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, durante el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los alcances que tiene el Principio de Tipicidad en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios. - Identificar los alcances que tiene el Principio de Legalidad en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios. - Identificar los alcances que tiene el Principio de Razonabilidad en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Los principios de la potestad sancionadora administrativa que tienen mayor incidencia en la declaración de Nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, durante el año 2020 son: Principio de Tipicidad, Principio de Legalidad, Principio de Razonabilidad.</p>	<p>Los principios de la potestad sancionadora administrativa</p> <p>Nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo la Ley Servir.</p>	<p>Legalidad. Debido procedimiento. Razonamiento Tipicidad. Irretroactividad. Concurso de Infracciones Continuación de infracciones. Causalidad. Presunción de Licitud. Culpabilidad. Non bis in idem.</p> <p>Resolución de la Primera Sala del tribunal del Servicio Civil</p>	<p>Cumplimiento de los principios.</p> <p>Nulidad del procedimiento.</p>	<p>Fuente: Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>Instrumento: Revisión documental</p>	<p>Método de investigación deductivo</p>	<p>Población: Está constituida por las 348 resoluciones emitidas en el año 2020 por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, que resuelven la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario bajo la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Muestra: El investigador va a elegir por conveniencia las resoluciones que va a analizar. La muestra estuvo constituida por 183 resoluciones de la población.</p>	

CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

Figura 1

Incidencia de uno, dos, tres y cuatro Principios en la Nulidad del PAD

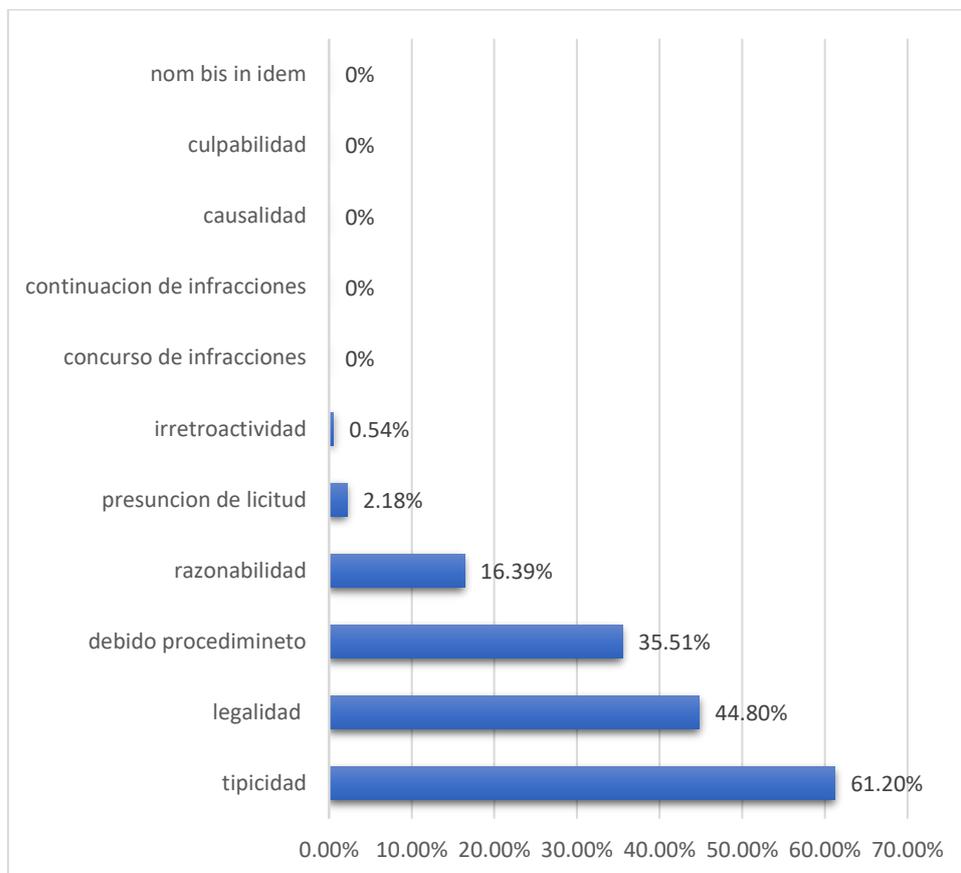


Nota. Los datos han sido obtenidos del análisis de las 183 resoluciones emitidas por la Primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2020, que resuelven la Nulidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

A la luz de los resultados podemos mencionar que del total de la muestra se ha identificado que el 50.24% corresponde a los principios que de manera individual tienen incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios. Con un 39.41% corresponde a la presencia de dos principios que en simultáneo han sido causal de nulidad, con un 9.81% corresponde a la presencia de tres principios como causal de nulidad y, con 0.54% que representa la presencia de cuatro principios que han incidido como causal de nulidad. (Como se muestra en la Figura 1).

Figura 2

Incidencia de Principios en la Nulidad del PAD

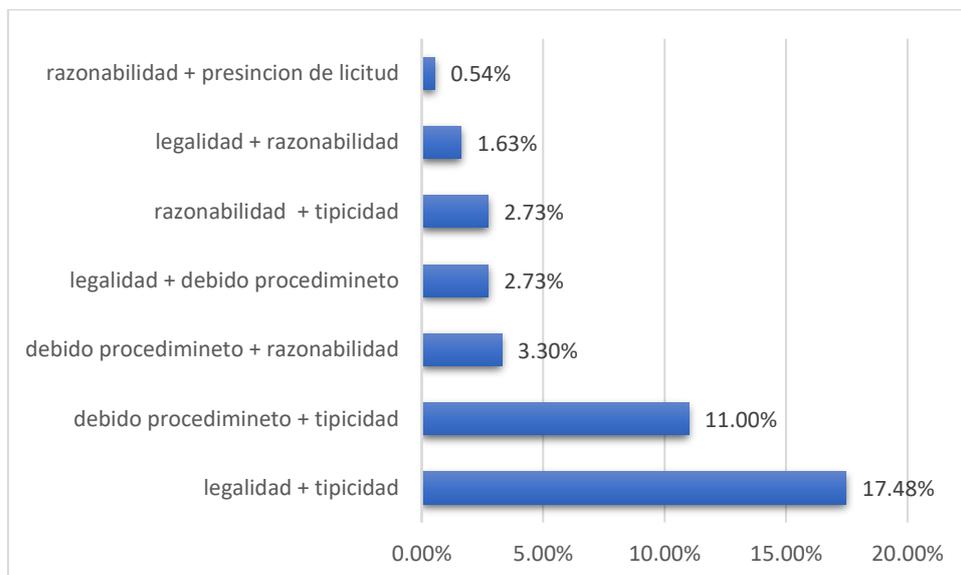


Nota. Los datos han sido obtenidos del análisis de las 183 resoluciones emitidas por la Primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2020, que resuelven la Nulidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Ahora bien, teniendo en consideración los hallazgos anteriormente descritos, se ha identificado que hay resoluciones que presentan más de un principio como causal de nulidad, de su análisis de manera individual se ha determinado que el principio de tipicidad es el que ha tenido mayor incidencia con un 61.20%, seguido por el principio de legalidad con 44.80% y, el debido procedimiento con 35.51%. Mientras que con menor incidencia encontramos al principio de razonabilidad con 16.39% y la de presunción de licitud con 2.18%; así mismo, no tienen ninguna incidencia los principios de concurso de infracciones, continuación de infracciones, causalidad, culpabilidad y nom bis in idem. (Como se muestra en la Figura 2).

Figura 3

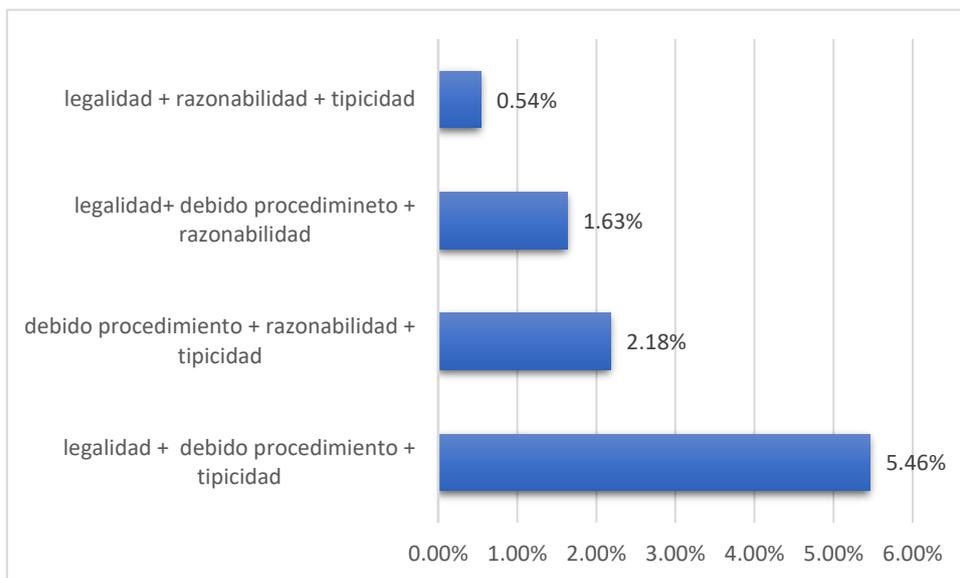
Incidencia de dos Principios en la Nulidad del PAD



Nota. Los datos han sido obtenidos del análisis de las 183 resoluciones emitidas por la Primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2020, que resuelven la Nulidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Por otro lado, tomando en cuenta el total de aquellos dos principios que de manera simultánea han sido causal de nulidad los de mayor incidencia son el de legalidad y tipicidad que representan un 17.48%, seguido por el debido procedimiento y tipicidad con 11.00%; con menor incidencia, tenemos al debido procedimiento y razonabilidad con 3.30%, legalidad y debido procedimiento con 2.73%, razonabilidad y tipicidad con 2.73%; y, con muy baja incidencia a los principios de legalidad y razonabilidad con 1.63% y, razonabilidad y presunción de licitud con 0.54%. (Como se muestra en la Figura 3).

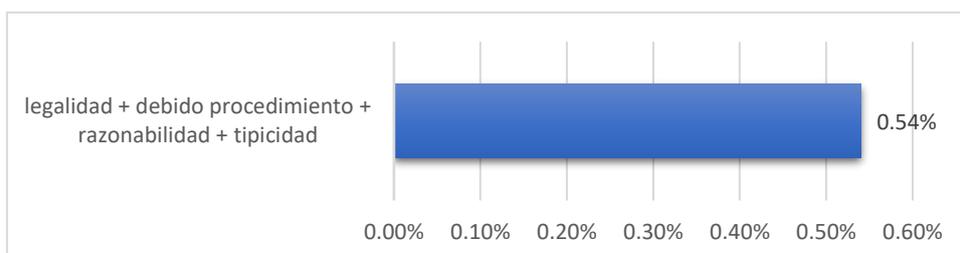
Figura 4
Incidencia de tres Principios en la Nulidad del PAD



Nota. Los datos han sido obtenidos del análisis de las 183 resoluciones emitidas por la Primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2020, que resuelven la Nulidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En relación a los tres principios que de manera simultánea han sido causal de nulidad tenemos que el de mayor incidencia corresponde a los principios de legalidad, debido procedimiento y tipicidad; con menor incidencia a los principios de debido procedimiento, razonabilidad y tipicidad con el 2.18%; y, con muy baja incidencia a los principios de legalidad, debido procedimiento y razonabilidad con 1.63% y, de legalidad, razonabilidad y tipicidad con 0.54%. (Como se muestra en la Figura 4).

Figura 5
Incidencia de cuatro Principios en la Nulidad del PAD



Nota. Los datos han sido obtenidos del análisis de las 183 resoluciones emitidas por la Primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2020, que resuelven la Nulidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Mientras que con cuatro principios como causal de nulidad tenemos a legalidad, debido procedimiento, razonabilidad y tipicidad con 0.54%, si bien es cierto su incidencia es muy baja, sin embargo, es necesario mencionarlo porque si tiene una relevancia en cuanto al poco análisis que se ha tenido para realizar el procedimiento. (Como se muestra en la Figura 5).

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En cuanto a los alcances en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios podemos afirmar que los principios de tipicidad y legalidad son los que tienen mayor incidencia como causal de nulidad, mientras que el de razonabilidad su incidencia es muy baja, sin embargo, se ha encontrado que el principio de debido procedimiento tiene también una alta incidencia como causal de nulidad.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, podemos objetar la conclusión arribada por la investigación de Espinoza, al señalar que “el 92% de las causales de nulidad en las Resoluciones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil fue, por haberse vulnerado el principio del procedimiento administrativo disciplinario”, dado que a través de la presente investigación se ha demostrado que el principio con mayor vulneración en los procedimientos administrativos disciplinarios es el de tipicidad, con un índice de 61.20%, seguido por el de legalidad con 44.80%, viniendo a encontrar al principio de debido procedimiento en una tercera ubicación con un índice de 35.51%.

En ese sentido, tomando al principio de tipicidad que es el de mayor incidencia en la declaratoria de nulidad, se ha advertido que esto se debe a que las autoridades del PAD, así como, el Secretario Técnico, no han realizado una correcta operación de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal que establece la falta, no se han expresado los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta, y no se ha dado a conocer con exactitud y claridad las imputaciones realizadas a los servidores sancionados, toda vez que los hechos, no concordaban con la falta o en el caso de la falta de “negligencia en el desempeño de las

funciones” no se habían determinado cuales eran las funciones que se desarrollaron de forma negligente.

Por otro lado, se tiene al principio de legalidad como el segundo en incidencia en la declaratoria de nulidad, por lo que luego del análisis realizado podemos afirmar que, el Secretario Técnico, no realizó una correcta identificación de autoridades del PAD, es decir, a quien actuaría como Órgano Instructor y como Órgano Sancionador, viciando desde ese momento el PAD, dado que los actos que se emitieron no fueron realizados por autoridades competentes. Por otra parte, también se ha evidenciado que durante el procedimiento disciplinario las autoridades del PAD no emplearon la normativa establecida para los disciplinarios instaurados a los servidores de los regímenes 276, 728 y 1057, es decir el Título V: Régimen Disciplinario y procedimientos Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dado que se aplicaron de manera conjunta faltas establecidas tanto en la Ley del Servicio Civil así como las que están establecidas en el Decreto Legislativo N° 276, así como los principios de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

El principio de debido procedimiento como el tercer principio en incidencia en la declaratoria de nulidad, encontramos que esto se debe a que durante el PAD, el órgano instructor al emitir el acto de apertura no justificó la decisión de iniciar procedimiento disciplinario, además, no adjuntó todos los medios probatorios que figuraban en el expediente, lo que lesionó el derecho de defensa, asimismo, el órgano sancionador al momento de emitir el acto que contiene la sanción, lo realizó por hechos distintos a los establecidos en la apertura, provocando una falta de motivación y por ende, la vulneración del principio al debido procedimiento.

Como cuarto principio en incidencia en la declaratoria de nulidad, de los procedimientos administrativos disciplinarios, encontramos al principio de razonabilidad, esto se debe a que, durante el PAD, las autoridades han inobservado lo señalado en el artículo 87° de la Ley N° 30057, a través del cual se señala que las sanciones se aplican

de forma proporcional a la falta cometida, estableciendo las condiciones a evaluarse para determinar la gravedad de una falta; sin embargo, se ha encontrado que estas condiciones como: la grave afectación a los intereses generales, la jerarquía y especialidad del servidor, las circunstancias en que se comete la infracción, entre otros, solo han sido mencionados y no desarrollados o muchas veces ni siquiera mencionados.

Teniendo en cuenta que si bien el principio de razonabilidad no se encuentra dentro de los tres primeros puestos en incidencia en la declaratoria de nulidad, coincidimos con la conclusión dada por los investigadores de la tesis Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017, en la cual señalan *“En el presente caso se tiene que en la mayoría de expedientes observados no cumplen con motivar la proporcionalidad, es decir toman en cuenta los criterios que señalamos como indicadores, situación que atenta gravemente en contra del debido procedimiento ya que se está imponiendo sanciones antojadizas y forzadas, sin mayor sustento que la apreciación subjetiva del encargado de la etapa sancionadora, situación que si es recurrida vía recurso de apelación, virtualmente será declarada nula”*, dado que como se ha podido demostrar a través de la presente investigación, en lo referente a la vulneración del principio de razonabilidad, esto es por el no desarrollo de las condiciones a evaluarse para determinar la gravedad de una falta, lo que general que el órgano sancionador imponga una sanción basado en apreciaciones subjetivas, desproporcionadas e irracionales.

Sin embargo, aun cuando no es parte de la investigación el analizar la confluencia de más de dos principios que han concurrido como causal de declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios, considerando los hallazgos, creemos pertinente analizarlos, especialmente de aquellos que han mostrado una alta incidencia como el caso de legalidad y tipicidad que está determinado por el 17.48, lo que denota que en esos procedimientos, se ha trasgredido de una forma más gravosa los principios de la potestad administrativa sancionadora, que en palabras de

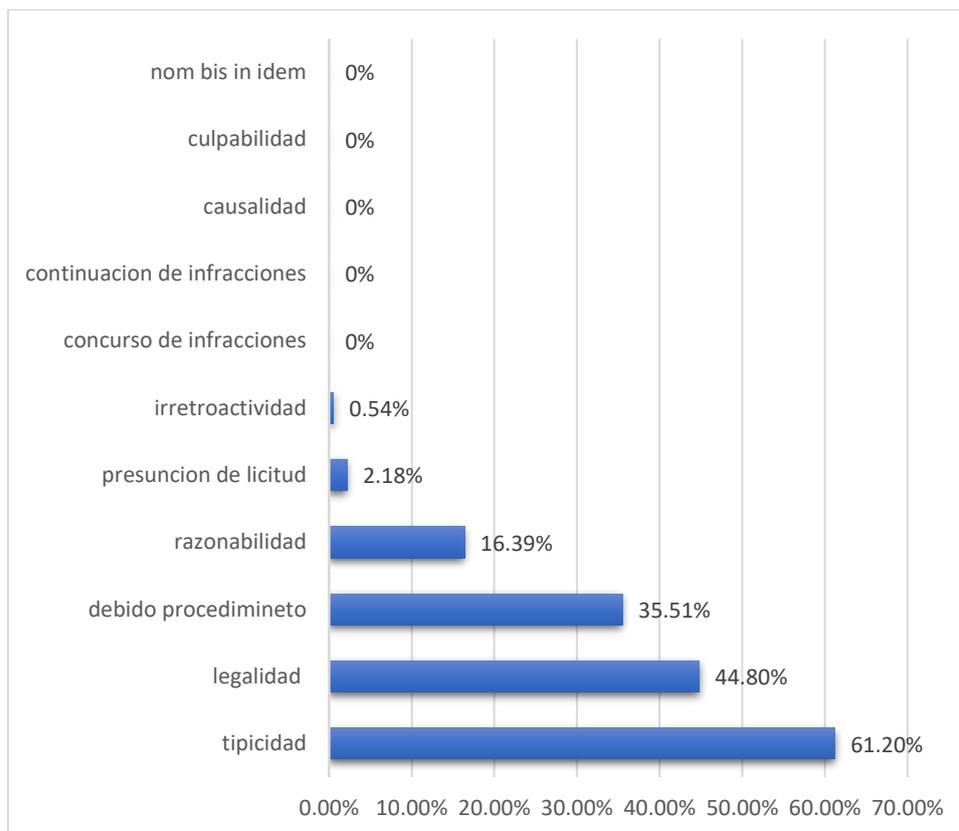
Morón Urbina, nos menciona que *“Los principios del procedimiento administrativo son los elementos que el legislador ha considerado básicos para encausar, controlar y limitar la actuación de la Administración”*, es decir, que se han llevado a cabo PAD sin ninguna limitación o control al *ius puniendi* que tiene el estado; no obstante, es preciso mencionar que a lo largo del trabajo de investigación se han encontrado PAD donde se han vulnerado de manera conjunta tres y cuatro principios, lo que denota un total desconocimiento de la correcta aplicación de los principios de la potestad sancionadora administrativa y por ende la existencia de procedimientos totalmente lesivos para servidores públicos.

5.3. Comprobación de la hipótesis

Los principios de la potestad sancionadora administrativa que tienen mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, durante el año 2020 son: Principio de Tipicidad, Principio de Legalidad, Principio de Razonabilidad.

Figura 6

Incidencia de Principios en la Nulidad del PAD



Nota. Los datos han sido obtenidos del análisis de las 183 resoluciones emitidas por la Primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2020, que resuelven la Nulidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

De la Figura 6, se tiene que el principio con mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, durante el año 2020, es el principio de tipicidad con un índice del 61.20%, seguido por el principio de legalidad con 44.80%; sin embargo, a través de la presente investigación se ha logrado determinar que el tercer principio con mayor incidencia en la declaratoria de nulidad es el principio de debido procedimiento con 35.51%, mientras que el principio de razonabilidad se encuentra en un cuarto lugar con una incidencia del 16.39%.

CONCLUSIONES

1. Los principios de la potestad sancionadora administrativa que tiene mayor incidencia en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios, son el Principio de Tipicidad, el Principio de Legalidad y el Principio del Debido Procedimiento.
2. Con la presente investigación se ha logrado identificar que el Principio de Tipicidad presenta una incidencia del 61.20% en la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios.
3. A través de la presente investigación se ha logrado identificar que el Principio de Legalidad presenta una incidencia del 44.80% en la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios.
4. Por medio de la presente investigación se ha logrado identificar que el Principio de Razonabilidad presenta una incidencia del 16.39% en la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios, encontrándose por debajo del Principio del Debido Procedimiento, que presenta una incidencia del 35.51%.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que SERVIR realice capacitaciones dirigidas a los secretarios técnicos de las entidades públicas, referentes a la aplicación de los Principios de la Potestad Sancionadora dentro de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para que, de este modo, estos no decaigan en nulidad.
2. Se recomienda que los secretarios técnicos de los procedimientos administrativos disciplinarios, revisen las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, para que de este modo puedan orientar de una mejor manera los PAD a su cargo.
3. Se recomienda, que los secretarios técnicos designados en las entidades públicas, tengan formación profesional de abogados, dado que esto va ayudar a que se pueda aminorar la vulneración de los principios de la potestad sancionadora administrativa en los PAD.

REFERENCIAS

- Bastar, S.G. (2012). *Metodología de la Investigación*. Aviso Legal.
- Cabanellas, G. (2000). *Diccionario Jurídico Elemental* (Edición 2000). Editorial Heliasta.
- Castro, J. (2018). *Gestión de procesos administrativos disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil-Hospital Vitarte*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16111>
- Espinoza, C. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil Perú 2019-2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porras] Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7058>
- Gálvez, W. y et al. (2020). *Diccionario Jurídico (1era. Edición)*. Editorial ZELA E.I.R.L.
- Gonzales, J. (2017). *La vulneración del debido procedimiento de los administrados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, según el Decreto Legislativo 1272, en la Municipalidad de Chaclacayo*. [Tesis de título profesional de abogada, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14624>
- Huapaya, R. (2015). El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la República del Perú. *Revista de Investigacoes Constitucionais. Curitiba*, 2(1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534056245005>
- MARIANDEAGUILAR. (2021). *WORDPRESS*. Obtenido de SABERMETODOLOGIA: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tipos-y-disenos-de-investigacion/>
- Martínez, M. (2021). Las Bases de la Potestad Sancionadora en el Sector Eléctrico. *Revista de derecho Administrativo* (4). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14530>
- MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS (2022). Glosario de Presupuesto Público: https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_seoglossary&view=glossary&catid=6&id=473&lang=es#:~:text=Constituye%20entidad%20p%C3%BAblica%20para%20efectos,creados%20o%20por%20crearse%3B%20las

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS (2017). *Primera Edición Oficial de la Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria.*

Miranda, M. y et al. (2018). *Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31277>

Morón, J. (2017). *El procedimiento administrativo: criterios de interpretación y aplicación del TC y la Corte Suprema.* 1° edición. Gaceta Jurídica.

Morón, J. (2020). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.* Tomo II. 15ª edición. Gaceta Jurídica.

Nieto, A. (1994). *Derecho Administrativo Sancionador.* 2° Edición, Editorial Tecnos.

Otero, C. (2020). *¿Cuáles son las dificultades de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la aplicación de principios del Derecho Penal al Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?* [Trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19210/OTERO_CHAFALOTE_CHELSY_NAOMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacori, J. (2021). *Manual de Derecho Administrativo y Procedimiento Administrativo Sancionador.* Primera Edición. Editorial Ubi Lex Asesores SAC.

RAE. (2021). *Real Academia Española.* Obtenido de Real Academia Española.

<https://dle.rae.es/inobservancia>

Rico, Gustavo. (2022). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil.* Primera Edición. Editorial LP.

APÉNDICES

GUIA PARA LA REVISIÓN DOCUMENTAL

		Documento 1(*)	Documento 2	Documento 3
OBJETIVO	Incidencia de los Principios de la potestad sancionadora administrativa, en la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la primera sala del tribunal servir, 2020			
VARIABLE				
Los principios de la potestad sancionadora administrativa	Legalidad			
	Debido procedimiento			
	Razonabilidad			
	Tipicidad			
	Irretroactividad			
	Concurso de infracciones			
	Continuación de infracciones			
	Causalidad			
	Presunción de licitud			
	Culpabilidad			
	Non bis in idem			

(*) Los documentos que aparecen en el cuadro serán igual al número de resoluciones de la muestra.

Las resoluciones de la muestra serán tomadas de la página web de SERVIR, y dentro de ella lo que corresponde al Tribunal del Servicio Civil.

ANEXOS

97847570012020



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Powered by ZTC
Digitally signed by PILOTTTO CARRENO Luigino FAU 20477906461
hard
Date: 2020.01.10 COT
Reason: Doy Conformidad al Presente Documento

RESOLUCIÓN N° 000008-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

Powered by ZTC
Digitally signed by
HERRERA VASQUEZ
Ricardo Javier FAU
20477906461 soft

Powered by ZTC
Digitally signed by
GÓMEZ CASTRO Oscar
Enrique FAU
20477906461 hard

EXPEDIENTE : 5443-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : RICARDO JAVIER FLORES HERRERA
ENTIDAD : INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Jefatural N° 017-2019-INGEMMET/OA-UP, del 12 de agosto de 2019, y de la Resolución de Gerencia General N° 054-2019-INGEMMET/GG, del 18 de octubre de 2019, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Personal y la Gerencia General del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico, respectivamente; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 10 de enero de 2020

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución N° 01, del 5 de julio de 2018, y en mérito a las consideraciones expuestas en el Informe de Precalificación N° 11-2018-INGEMMET/STPAD, del 14 de junio de 2018, la Jefatura de la Unidad de Logística del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, entre otro, al señor RICARDO JAVIER FLORES HERRERA, en su calidad de Secretario General de la Entidad, en adelante el impugnante, por los hechos que se detallan a continuación:

- (i) Con fecha 21 de agosto de 2017, el impugnante en calidad de Secretario General de la Entidad, solicitó a la Oficina de Administración, en calidad de área usuaria, la contratación de un personal autónomo para apoyo legal por el importe de S/. 20,000.00 soles, mediante Requerimiento de Servicio N° 01560 y adjuntando a dicho requerimiento los términos de referencia para la contratación del servicio.
- (ii) En atención al requerimiento formulado por el impugnante, la Unidad de Logística emitió la Orden de Servicio N° 01295-2017, del 22 de agosto de 2017, a favor del señor de iniciales J.P.C.L., consignándose el objeto de servicio, finalidad pública, actividades, plazo de ejecución y conformidad del servicio.
- (iii) Al respecto, se advirtió con Informe N° 771-2017-INGEMMET/OA-UL, del 6 de octubre de 2017, emitido por la Jefatura de la Unidad de Logística, que con

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

1

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

fecha 19 de septiembre de 2017 el impugnante suscribió y remitió a la Unidad de Logística el Acta de Conformidad N° 028-2017-SG, del 18 de septiembre de 2017, documento que fue posteriormente reemplazado por otra Acta y con misma numeración. En esa última acta se identificó la exclusión del detalle de la descripción específica del servicio que estaba obligado a realizar el locador según los términos de referencia. Asimismo, se habría evidenciado que el señor de iniciales J.P.L.C. no ingresó a las instalaciones de la Entidad, por lo que no se evidencia actividad y/o gestión realizada con algún funcionario para el desarrollo de los servicios por los que fue contratado.

(iv) En ese sentido, el impugnante habría cometido las siguientes conductas:

- El impugnante incumplió disposiciones referidas a las contrataciones de la Entidad y dispuso el cambio o modificación del Acta de Conformidad de Servicios para beneficiar al señor de iniciales J.P.L.C., quien no cumplió con las labores encomendadas en los términos de referencias y Orden de Servicios N° 1295-2017.
- No otorgó la conformidad del servicio en los plazos y condiciones previstos en los términos de referencia y orden de servicios, verificando el cumplimiento de todas las actividades o en su defecto, señalar disconformidad con el servicio.
- Suscribió dos (2) actas de conformidad de servicio, la segunda, excluyendo la descripción de las actividades que debía realizar el locador, beneficiándose directamente al contratista de iniciales J.P.L.C.

Es así que, se le imputó haber incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal o) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹, al haber incumplido los numerales 7.23 y 7.24 de la Directiva General N° 001-2017-INGEMMET/PCD “Directiva para establecer criterios y lineamientos para requerimientos y contrataciones de bienes, servicios, consultorías y servicios de terceros cuyos montos sean iguales o inferiores a 8 UIT’s”, aprobada por Resolución de Presidencia N° 064-2017-INGEMMET/PCD del 25 de abril de 2017².

[Handwritten signatures and initials]

¹ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

“Artículo 85º.- 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:

(...)

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros”.

² Directiva General N° 001-2017-INGEMMET/PCD - “Directiva para establecer criterios y lineamientos para requerimientos y contrataciones de bienes, servicios, consultorías y servicios de terceros cuyos montos sean iguales o inferiores a 8 UIT’s”, aprobada por Resolución de Presidencia N° 064-2017-INGEMMET/PCD, del 25 de abril de 2017 y su modificatoria.

“De la recepción, entrega, conformidad y pago de la contratación:

7.23 Los funcionarios de las áreas usuarias del INGEMMET cuentan con un plazo de hasta dos (2) días calendario para que otorguen la conformidad correspondiente bajo responsabilidad, luego de haber

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

2. El 23 de julio de 2018, el impugnante presentó sus descargos a las imputaciones que le fueron efectuadas, señalando – esencialmente – los siguientes argumentos:
 - (i) Viene siendo víctima de una persecución por parte de la Alta Dirección de la Entidad.
 - (ii) De las declaraciones de distintos servidores en el presente procedimiento se ha podido apreciar que no existen medios probatorios que demuestren disposición alguna para modificar el Acta de Conformidad N° 028-2017-INGEMMET/SG/C correspondiente a la Orden de Servicios N° 1295-2017.
 - (iii) No se ha probado bajo ninguna manera que haya actuado o influido en beneficio de alguna tercera persona.
 - (iv) Dispuso la revisión del producto presentado por el contratista, recomendando a los servidores de la Secretaría General del INGEMMET tener más cuidado en la elaboración de la documentación a su cargo.
 - (v) Se ha dispuesto el inicio del procedimiento bajo meras presunciones.
 - (vi) No existe en forma expresa un formato para la elaboración de actas de conformidad en contrataciones por montos menores a 8 UIT.
 - (vii) Niega categóricamente que el producto del servicio solo haya servido para tramitar el pago de la orden, ya que dentro del periodo de su gestión, dispuso remitir el informe de diagnóstico realizado por el contratista a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para la implementación de las recomendaciones formuladas, resultando imposible realizar un seguimiento debido.
3. A través del Informe Órgano Instructor N° 784-2018-INGEMMET/OA-UL, del 13 de septiembre de 2018, la Jefatura de la Unidad de Logística de la Entidad recomendó a la Gerencia General -Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario- imponer al impugnante la sanción de destitución, al existir pruebas objetivas que acreditarían la comisión de la conducta que le fue imputada.
4. Mediante Resolución N° 02, del 9 de octubre de 2018³, la Dirección de Laboratorios de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de destitución al encontrarse acreditados los hechos y faltas imputadas con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Sobre el particular, la Entidad señaló principalmente que:
 - (i) No otorgó la conformidad del servicio en los plazos y condiciones previstos en

[Handwritten signatures]

verificado el cumplimiento de las condiciones señaladas en las especificaciones técnicas y/o términos de referencia; o, de ser el caso, expresen su disconformidad.

7.24 Las áreas deberán remitir la conformidad a la Unidad de Logística indicando que el mismo se realizó en el plazo requerido (o su incumplimiento de ser el caso) y en las condiciones establecidas en los requerimientos técnicos mínimos. (...)”.

³ Notificada al impugnante el 11 de octubre de 2018.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

- los términos de referencia y orden de servicios, verificando el cumplimiento de todas las actividades o en su defecto, señalar disconformidad con el servicio.
- (ii) Suscribió dos (2) actas de conformidad de servicio, la segunda, excluyendo la descripción de las actividades que debía realizar el locador, beneficiándose directamente al contratista de iniciales J.P.L.C.
 - (iii) Si bien no se ha verificado la disposición de la modificación de la segunda acta, no es menos cierto que, el impugnante suscribió sin realizar observaciones sobre su contenido, las mismas que debieron ser plasmadas en algún documento.
5. Mediante Resolución N° 04, del 26 de octubre de 2018⁴, la Dirección de Laboratorios de la Entidad procedió a rectificar de oficio el error material contenido en la Resolución N° 02, del 9 de octubre de 2018, debiéndose entender a la misma como la Resolución N° 03. Asimismo, indicó que los plazos para la eventual interposición de los recursos impugnatorios deberán ser computados desde la notificación de la Resolución N° 04, al haberse promovido la rectificación por el impugnante, en mérito a las consideraciones expuestas en el Informe Técnico N° 1226-2016-SERVIR/GPGSC, del 13 de julio de 2016.
 6. El 22 de noviembre de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 03, del 9 de octubre de 2018, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y, en consecuencia, se ordene que la Entidad cumpla con reponerlo a su puesto de trabajo, señalando los mismos argumentos esgrimidos en su escrito de descargos.
 7. Con Resolución N° 000010-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 10 de enero de 2019, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución N° 01, del 5 de julio de 2018, y de la Resolución N° 03, del 9 de octubre de 2018; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo. Asimismo, se dispuso retrotraer el procedimiento al momento previo a la imputación de cargos, considerando los criterios señalados en la resolución emitida por el Tribunal.
 8. En mérito a lo dispuesto por el Tribunal, y sobre la base de lo recomendado en el Informe de Precalificación N° 006-2019-INGEMMET/STPAD, del 13 de junio de 2019, mediante Resolución Jefatural N° 017-2019-INGEMMET/OA-UP⁵, del 12 de agosto de 2019, la Jefatura de la Unidad de Personal resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, en su calidad de Secretario General de la Entidad, por presuntamente haber omitido revisar la idoneidad del producto

[Handwritten initials]

⁴ Notificada al impugnante el 30 de octubre de 2018.

⁵ Notificada al impugnante el 14 de agosto de 2019.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

final entregado por el locador contratado para el servicio denominado “Contratación de los servicios de una persona natural para analizar el estado actual de la entidad frente a situaciones susceptibles de ser afectadas por actos de soborno a través de la revisión de procesos y de diagnóstico de la situación actual con respecto a los requisitos del Sistema de Gestión contra el Soborno basado en la Norma ISO 37001”; con lo cual habría incumplido lo dispuesto en los numerales 7.23 y 7.24 de la Directiva General N° 001-2017-INGEMMET/PCD, incurriendo de esta forma en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057⁶.

9. El 2 de septiembre de 2019, el impugnante presentó sus descargos, señalando lo siguiente:

- (i) El requerimiento de contratación surgió a raíz de las acciones de monitoreo invocadas por el Ministerio de Justicia.
- (ii) La emisión del Acta de Conformidad tuvo ocasión una vez verificado el cumplimiento del objetivo del servicio, contrario a lo imputado en lo que concierne a utilidad del producto.
- (iii) Resulta alarmante que se hayan acogido los argumentos de la Secretaría Técnica sin haberse valorado lo regulado en el artículo 40° de la Ley de Contrataciones.
- (iv) En ningún momento concedió una aprobación automática o inmediata al producto presentado por el locador.
- (v) No se advierte informe, consulta, pronunciamiento o documento alguno que acredite una valoración de lo establecido obligatoriamente en los términos de referencia del servicio de consultoría y del producto presentado.
- (vi) No se ha diligenciado documento alguno hacia el contratista para exigir la responsabilidad que corresponde, habiendo contado con un (1) año para ello.
- (vii) Existe contradicción respecto a la persona que habría motivado la modificación del acta de conformidad.
- (viii) El cambio de documento denominado Acta de Conformidad en sí, no constituye una infracción administrativa.
- (ix) No se han determinado las penalidades aplicables y menos aún canalizado la pretensión restitutiva contra el contratista.

10. Con Resolución de Gerencia General N° 054-2019-INGEMMET/GG⁷, del 18 de octubre de 2019, la Gerencia General de la Entidad impuso al impugnante la

⁶ 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 destitución, previo proceso administrativo: (..)

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

⁷ Notificada al impugnante el 21 de octubre de 2019.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado el incumplimiento lo dispuesto en los numerales 7.23 y 7.24 de la Directiva General N° 001-2017-INGEMMET/PCD, y en el literal d) del artículo 37° del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, aprobado por Resolución de Presidencia N° 174-2010-INGEMMET/PCD, modificado por Resolución de Presidencia N° 042-2012-INGEMMET/PCD⁸; incurriendo de esta forma en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

11. El 13 de noviembre de 2019, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General N° 054-2019-INGEMMET/GG, solicitando se declare la nulidad de la citada resolución, bajo los mismos argumentos expuestos en su escrito de descargos, además de los siguientes:
 - (i) Se le ha iniciado procedimiento administrativo cuando ya se había extinguido su vínculo laboral.
 - (ii) Se le imputa la responsabilidad por la ejecución de un pago que no ha percibido.
12. Mediante Oficio N° 073-2019-INGEMMET/GG, la Gerencia General de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación y los antecedentes administrativos que dieron origen al acto impugnado.
13. A través de los Oficios N°s 3005 y 3010 - 2020-SERVIR/TSC, dirigidos al impugnante y la Entidad, respectivamente, se admitió a trámite el referido recurso de apelación.

[Handwritten signatures and initials]

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

14. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley

⁸ Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico, aprobado por Resolución de Presidencia N° 174-2010-INGEMMET/PCD, modificado por Resolución de Presidencia N° 042-2012-INGEMMET/PCD

“Artículo 37°.- Obligaciones (...)

d) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...)”

⁹ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013¹⁰, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

15. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹¹, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
16. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
17. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

[Handwritten signatures]

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

¹⁰ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

¹¹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Del régimen disciplinario aplicable

- 18. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del 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.
- 19. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
- 20. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ 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 de 2014.
- 21. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nºs 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido





¹² **Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹³ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁴.

22. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁵ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
23. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
24. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban

¹⁴ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹⁵ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**
“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

[Handwritten signatures]



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios 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 del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declara la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regirá por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

[Handwritten signatures and initials]

¹⁶Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁷.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

25. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

26. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encontraba sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728. Por tanto, esta Sala considera que al haber ocurrido los hechos imputados al impugnante en fecha posterior a septiembre de 2014 y al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario el 10 de enero de 2018; resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre el debido procedimiento administrativo

27. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.

28. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso « (...) es un derecho – por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice

¹⁷Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)¹⁸»

29. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”¹⁹. En razón a ello, “dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”²⁰.
30. Dicho tribunal agrega, que: “El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”²¹.
31. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo General, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros²².
32. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra,

Handwritten initials: L, J, YMC

¹⁸Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

¹⁹Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC

²⁰Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

²¹Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC

²²MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten²³.

33. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos “los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”²⁴. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: “los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”. [Exp. Nº 5637-2006-PA/TC FJ 11]²⁵.

34. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.

Handwritten initials: L, A, YMC

²³Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

²⁴RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

²⁵Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente Nº 5637-2006-PA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

35. Bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho defensa, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. Este, proscribe que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”*²⁶.
36. En esa línea, el Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa²⁷.

Cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover²⁸.

37. Otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, son la sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. El segundo, que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con

²⁶Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

²⁷Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 02098-2010-PA/TC.

²⁸Fundamento 32 de la sentencia emitida en el expediente Nº 0156-2012-PHC/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

- 38. Así, con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)²⁹.

En esa medida, el principio de legalidad no sólo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación.

- 39. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: «*El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*»³⁰.

Handwritten initials: L, J, YMC

- 40. Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable³¹.

²⁹Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010-PA/TC

³⁰Fundamento 46 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 010-2002-AA/TC.

³¹Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

41. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos³².
42. Ahora, Morón Urbina³³ afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.
43. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
 - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

[Handwritten signatures and initials]

Sobre el caso bajo análisis

44. En el presente caso se observa que mediante Resolución Jefatural N° 017-2019-INGEMMET/OA-UP, del 12 de agosto de 2019, la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, en su calidad de Secretario General de la Entidad, por haber omitido revisar la idoneidad del producto final entregado por el locador contratado para el servicio denominado “Contratación de los servicios de una persona natural para analizar el estado actual de la entidad frente a situaciones susceptibles de ser afectadas por actos de soborno a través de la

³²Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

³³MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

revisión de procesos y de diagnóstico de la situación actual con respecto a los requisitos del Sistema de Gestión contra el Soborno basado en la Norma ISO 37001³⁴; incumpliendo lo dispuesto en los numerales 7.23 y 7.24 de la Directiva General N° 001-2017-INGEMEMET/PCD, e incurriendo de esta forma en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

45. Por su parte, con Resolución de Gerencia General N° 054-2019-INGEMMET/GG³⁴, del 18 de octubre de 2019, se sancionó al impugnante, al haberse acreditado el incumplimiento lo dispuesto en los numerales 7.23 y 7.24 de la Directiva General N° 001-2017-INGEMEMET/PCD, y en el literal d) del artículo 37° del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad; incurriendo de esta forma en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
46. En ese sentido, se aprecia que la Entidad sancionó al impugnante por una norma (el literal d) del artículo 37° del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad) que no fue señalada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra, con lo cual se han inobservado los principios de tipicidad y debida motivación, vulnerando el derecho al debido procedimiento, específicamente, su derecho de defensa, toda vez que este no tuvo oportunidad de conocer con total exactitud y claridad las imputaciones en su contra.
47. De otro lado, se aprecia que tanto en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de imponerle la sanción, se imputó al impugnante la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
48. Al respecto, es necesario recordar que en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.
49. En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia *“...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptuado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”*. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en *“...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia,*

[Handwritten initials: Q, J, YMC]

³⁴ Notificada al impugnante el 21 de octubre de 2019.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

(...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...”³⁵.

Para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.

50. Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.
51. Es por ello que el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 ha establecido como una falta del servidor la negligencia en el ejercicio de sus funciones, lo que constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que debe tener todo servidor en el marco de la relación laboral estatutaria.
52. Ahora, al ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, la falta en mención constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente.

[Handwritten initials]

Entiéndase por funciones aquellas tareas, actividades o labores inherentes al cargo que ostenta el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento, o aquellas laborales que puedan haber sido asignadas por los superiores jerárquicos.

En ese sentido, se debe distinguir las funciones de los deberes u obligaciones que impone de manera general el servicio público, como son, por ejemplo: actuar con respeto, desempeñarse con honestidad y probidad, salvaguardar los intereses del Estado o privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses particulares; los cuales no están vinculados a funciones propias de un cargo. También se excluye de este concepto aquellas prohibiciones que tengan por objeto mantener el orden al interior de las instituciones públicas, que pretendan encausar la conducta de los servidores, y no estén vinculadas a una función en concreto; como sería, por

³⁵MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

ejemplo, la prohibición de hacer proselitismo o de doble percepción de ingresos, en las que qué duda cabe no se podría atribuir una “negligencia en el desempeño de las funciones”.

53. Como se advierte de los antecedentes de la presente resolución, la Entidad imputó al impugnante, entre otras, la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, esto es, la negligencia en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, conforme a lo señalado en los numerales precedentes, la Entidad no ha precisado qué función en concreto le correspondía atendiendo a los hechos que se le atribuyeron, a fin de poder determinar si habría incurrido en una negligencia.
54. Al respecto, cabe precisar que la Entidad imputó al impugnante, en su calidad de Secretario General, haber omitido revisar la idoneidad del producto final entregado por el locador contratado para el servicio denominado “Contratación de los servicios de una persona natural para analizar el estado actual de la entidad frente a situaciones susceptibles de ser afectadas por actos de soborno a través de la revisión de procesos y de diagnóstico de la situación actual con respecto a los requisitos del Sistema de Gestión contra el Soborno basado en la Norma ISO 37001”; incumpliendo con ello lo dispuesto en los numerales 7.23 y 7.24 de la Directiva General Nº 001-2017-INGEMMET/PCD. No obstante, de la revisión de las citadas normas, no se advierte que las mismas establezcan funciones específicas correspondientes al impugnante en su calidad de Secretario General de la Entidad.
55. En ese contexto, esta Sala concluye que hay una inobservancia del principio de tipicidad. Naturalmente, esto implica que se haya dejado en estado de indefensión al impugnante y que se haya transgredido el debido procedimiento administrativo.
56. Finalmente, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.
57. Estando a lo expuesto, esta Sala considera que la Resolución Jefatural Nº 017-2019-INGEMMET/OA-UP y la Resolución de Gerencia General Nº 054-2019-INGEMMET/GG, al transgredir las garantías con las que se encuentra premunido todo administrado, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444³⁶, por contravenir el

[Handwritten initials]

³⁶Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS
“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del mencionado TUO.

- 58. En consecuencia, los citados actos deben ser declarados nulos por este Tribunal a fin que la Entidad cumpla con imputar de forma clara y precisa al impugnante, previamente a la sanción, los hechos por los que se le inicia el procedimiento administrativo disciplinario, los deberes y/o funciones incumplidas, y **las presuntas faltas incurridas las mismas que deben tener correlato con los hechos imputados y las sanciones a imponerse**. De igual forma, de determinarse la responsabilidad del impugnante se deberá exponer los fundamentos de hecho y de derecho que sustenten dicha decisión, a efecto de garantizar el derecho a la debida motivación³⁷.
- 59. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.
- 60. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo del impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
- 61. Finalmente, habiéndose constatado la vulneración del principio al debido procedimiento administrativo, resulta innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

- 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.(...)”.
- ³⁷**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo
 6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.
 (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Jefatural N° 017-2019-INGEMMET/OA-UP, del 12 de agosto de 2019, y de la Resolución de Gerencia General N° 054-2019-INGEMMET/GG, del 18 de octubre de 2019, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Personal y la Gerencia General del INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Jefatural N° 017-2019-INGEMMET/OA-UP, del 12 de agosto de 2019 y, que el INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor RICARDO JAVIER FLORES HERRERA y al INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese


RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL


LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE


OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L16/CP8

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

21

EL PERÚ PRIMERO

97869570012020



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

Digitally signed by PILOTTO CARREÑO Eugenio FAU 20477906461
hard
Date: 2020.01.10 COT
Reason: Doy conformidad al Presente Documento

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Powered by Z1
Digitally signed by
HERRERA VASQUEZ
Ricardo Javier FAU
20477906461 soft

RESOLUCIÓN N° 000030-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

Powered by Z1
Digitally signed by
GÓMEZ CASTRO Oscar
Enrique FAU
20477906461 hard

EXPEDIENTE : 5674-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : OMAR EDILBERTO COVEÑAS FLORES
ENTIDAD : INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSION POR DIEZ (10) DIAS SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Unidad de Personal N° 078-2018-IPD/OGA/UP, del 5 de diciembre de 2018, emitida por la Jefatura de la Unidad de Personal del Instituto Peruano del Deporte, al haberse vulnerado el principio de legalidad.*

Lima, 10 de enero de 2020

ANTECEDENTES

1. Con Informe de Precalificación N° 074-2017-ST-UP/OGA-IPD, del 22 de noviembre de 2017, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Peruano del Deporte, en adelante la Entidad, recomendó a la Jefatura de la Unidad de Personal- Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario-, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor OMAR EDILBERTO COVEÑAS FLORES, en adelante el impugnante, en su condición de Jefe de Asesoría Jurídica, al determinar que existían indicios suficientes sobre su presunta responsabilidad administrativa.
2. Mediante Notificación de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario¹, del 4 de diciembre de 2017, la Jefatura de la Unidad de Informática de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por los hechos que se detallan a continuación:
 - (i) *Por no haber actuado con autenticidad ni habría contribuido al esclarecimiento de los hechos al momento de emitir su informe legal y preparar el proyecto de Resolución de Presidencia que declaró fundado el recurso de reconsideración por una supuesta vulneración del principio de nom bis in idem.*
 - (ii) *Por no haber cumplido sus funciones a cabalidad ni de forma integral, ni haber realizado un adecuado control interno previo y simultáneo al momento de emitir el informe legal y el proyecto de Resolución de Presidencia.*

¹ Notificado al impugnante el 6 de diciembre de 2017.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T. 51-1-2063370

1

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

(iii) *Por permitir que el servidor de iniciales V.C. obtuviera una ventaja indebida al dejar sin efecto una sanción de 300 días de suspensión sin goce de haberes que fue impuesta legítimamente por el titular de la Entidad como consecuencia de una infracción debidamente acreditada.*

Siendo que, se le imputó al impugnante el haber transgredido el numeral 5 del artículo 6º, el numeral 6 del artículo 7º y el numeral 2 del artículo 8º de la Ley Nº 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública².

3. El 21 de diciembre de 2017, el impugnante presentó sus descargos, señalando los siguientes argumentos:
 - (i) El Titular de la Entidad declaró nula la Resolución de Presidencia Nº 206-2016-IPD/P, por haberse vulnerado el debido procedimiento, es decir el efecto del deslinde de responsabilidades que generó los hechos expuestos en dicha resolución han perdido toda validez.
 - (ii) Los funcionarios que han emitido actos o documentos para proseguir el trámite del presente procedimiento administrativo disciplinario, han ejecutado un acto nulo, siendo su deber funcional el de oponerse a la ejecución de la resolución nula.





² Ley Nº 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública

“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

(...)

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos”.

(...)

“Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública

(...)

6. Responsabilidad

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

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

(...)

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

El servidor público está prohibido de:

(...)

2. Obtener Ventajas Indevidas

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

- (iii) El procedimiento administrativo disciplinario ha sido iniciado de manera inválida, irregular e indebida.
 - (iv) Todos los actos sucesivos vinculados al acto nulo resultan igualmente nulos.
 - (v) Se ha vulnerado el derecho de defensa, y el debido procedimiento.
4. A través del Informe del Órgano Instructor N° 31-2018-UI-INS-PAD/IPD, del 23 de noviembre de 2018, la Jefatura de la Unidad de Informática de la Entidad recomendó a la Jefatura de la Unidad de Personal – Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo disciplinario – imponer al impugnante la sanción de suspensión por diez (10) días hábiles sin goce de remuneraciones. Asimismo, recomendó que se evalué el archivo respecto a la imputación por la presunta infracción a la prohibición de obtener ventajas indebidas.
5. Mediante Resolución de Unidad de Personal N° 078-2018-IPD/OGA/UP³, del 5 de diciembre de 2018, la Jefatura de la Unidad de Personal de la Entidad resolvió imponer al impugnante la medida disciplinaria de suspensión por diez (10) días hábiles sin goce de remuneraciones por los hechos i) y ii) señalados en el numeral 2 de la presente resolución, transgrediendo con ello el numeral 5 del artículo 6º y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 28 de diciembre de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Unidad de Personal N° 078-2018-IPD/OGA/UP, solicitando la nulidad de la resolución impugnada y, en consecuencia, se le absuelva de la sanción impuesta, señalando los mismos argumentos expuestos en sus descargos y añadiendo lo siguiente:
- (i) Los informes no son vinculantes, ya que, como regla general, compete a cada instancia instructora analizar y tomar la decisión, pudiendo aceptar o no el contenido alcanzado.
 - (ii) El informe legal emitido no era vinculante, en la medida que el rol de la instancia instructora con la competencia de resolver toma la decisión, basada o no en el informe.
 - (iii) Ante el no acuerdo con el informe, emite su decisión basada en otra sustentación ya que no se encontraba sujeta a las conclusiones o recomendaciones contenidas en dicho informe.
 - (iv) Se deberá de disponer la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que, se le está sancionando por cumplir estrictamente

³ Notificada al impugnante el 7 de diciembre de 2018.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T. 51-1-2063370

3

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

las normas señaladas que regulan el procedimiento administrativo general, sancionador y lo dispuesto por el ente rector (SERVIR).

- (v) Se le ha sancionado contraviniendo el ordenamiento jurídico, ya que se ha obviado el estricto y adecuado cumplimiento de sus funciones.
- (vi) Se ha vulnerado el principio de causalidad.
- (vii) Se ha vulnerado el debido procedimiento, toda vez que se le ha sancionado con hechos no concretos, sin sustento factico, sólido y jurídico, al no haber causalidad en la responsabilidad.
- (viii) Presentó solicitudes de acceso a la información relacionadas al procedimiento administrativo disciplinario que es materia de la resolución impugnada, que fueron atendidas de manera parcial.
- (ix) El secretario técnico, sustenta la ampliación del plazo respecto a las solicitudes de acceso a la información, causándole perjuicio y demora por una ineficiente gestión administrativa de la Entidad.
- (x) Se ha vulnerado el derecho de defensa, toda vez que el secretario técnico actuó de manera negligente y dolosa, sin cumplir con lo solicitado.
- (xi) No se tomo en cuenta los alegatos presentados ante la imposibilidad de concurrir al informe oral programado por la Entidad.
- (xii) Frente a la prohibición que se le da al Jefe de la Unidad de Personal de conocer el procedimiento administrativo disciplinario, éste de manera temeraria y abusiva decide intervenir en el presente PAD como órgano sancionador contraviniendo la normativa aplicable.

[Handwritten signatures]

- 7. Con Oficio N° 264-2019-UP-OGA/IPD, la Jefatura de la Unidad de Personal de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que originaron la resolución impugnada.
- 8. A través de los Oficios N°s 013108-2019-SERVIR/TSC y 013109-2019-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y al impugnante, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- 9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95º de su

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema. El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁵ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁷ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

[Handwritten signatures and initials]



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁸; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

12. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁸ **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

¹¹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

[Handwritten signatures]



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

13. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

[Handwritten signatures and initials]

14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de

- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T. 51-1-2063370





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

- 15. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del 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.
- 16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹³.
- 17. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se

[Handwritten signatures and initials]

¹²**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹³**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁴**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

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 de 2014.

18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.
19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁶, se efectuó diversas precisiones respecto a

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁵**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹⁶**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

[Handwritten signatures]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.

21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios 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 del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

22. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-

[Handwritten signatures]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T. 51-1-2063370

10

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

SERVIR/GPGSC¹⁷, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁸.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones

23. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

[Handwritten signatures]

¹⁷Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

¹⁸Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016

“(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (…)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

24. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante estaba sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron durante la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y las procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De la observancia del debido procedimiento administrativo y el principio de legalidad

25. El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante, el TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento¹⁹, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.

26. En concordancia con lo señalado acerca del debido procedimiento en el TUO de la Ley N° 27444, Morón Urbina ha indicado lo siguiente:

“(…) la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y mutatis mutandi implican la aplicación a la

[Handwritten signatures and initials]

¹⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(…)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

*sede administrativa de los derechos concebidos originariamente en la sede de los procesos jurisdiccionales (...)*²⁰.

27. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*²¹.
28. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444²², establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
29. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad²³, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

Handwritten signatures and initials: a stylized 'L', a signature, and the initials 'JMC'.

²⁰MORÓN URBINA, Juan Carlos: *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, 10ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p. 68.

²¹RUBIO CORREA, Marcial: *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2006, p. 220.

²²**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

²³**Constitución Política del Perú de 1993**

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe; (...).”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

30. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que este se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*²⁴.
31. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley Nº 27444²⁵.
32. Respecto de los requisitos de validez de un acto administrativo, en el artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444²⁶ se ha establecido que el acto administrativo debe expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos; así como su contenido debe ajustarse a lo dispuesto en el

²⁴MORÓN URBINA, Juan Carlos: *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, 10ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p. 64.

²⁵Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

“Artículo 1º.- Concepto de acto administrativo

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (...)”.

²⁶Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. **Competencia.**- Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.
2. **Objeto o contenido.**- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.
3. **Finalidad Pública.**- Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitarse a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.
4. **Motivación.**- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.
5. **Procedimiento regular.**- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

[Handwritten signatures]



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.

33. En ese sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.

De las autoridades competentes del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil

34. En primer lugar, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC²⁷, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (iii) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción²⁸.





²⁷Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

²⁸Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016

“(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

(iv) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

35. Por otro lado, de acuerdo con las disposiciones del Título V de la Ley del Servicio Civil, así como las previstas en el Título VI de su Reglamento General, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con una fase preliminar a cargo de la Secretaría Técnica²⁹, quien tiene la función de efectuar la precalificación de las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria y asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

36. Asimismo, de acuerdo con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, dicha Secretaría tiene el deber de emitir un informe de la precalificación efectuada, en el cual se sustente lo siguiente:

- (i) Procedencia o apertura del inicio del procedimiento;
- (ii) Identificación de la posible sanción a aplicarse; y,
- (iii) Identificación del órgano instructor competente.

37. Culminado lo anterior, la Secretaría Técnica remite el informe de precalificación al órgano instructor identificado, quien en caso esté de acuerdo con dicho informe, procederá a dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, dándose comienzo así a la fase inductiva, a través de la cual se efectúa la imputación formal de cargos y se concede el plazo de ley para la presentación de los descargos por parte del servidor y/o ex servidor investigado.

[Handwritten signatures]

38. Asimismo, el literal a) del artículo 106º y el artículo 107º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha establecido que la fase inductiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciándose con la notificación al servidor civil del documento que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual contiene los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros.

por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (...).”

²⁹Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 92º.- Autoridades

(...)

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. (...).”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

39. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe por parte del órgano instructor, quien debe puntualizar entre otros aspectos los siguientes: (i) Pronunciamiento sobre la existencia o no de la falta imputada; y, (ii) Recomendación al órgano sancionador sobre la sanción a ser impuesta, en caso corresponda.
40. A continuación de lo anterior, se tiene la fase sancionadora, la cual comienza con la recepción del informe referido en el numeral anterior por parte del órgano sancionador, quien deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, el cual una vez atendido el órgano sancionador será el encargado de determinar la imposición de la sanción o, en su defecto, declarar no ha lugar la misma, disponiendo el archivo del procedimiento.
41. Ahora bien, en cuanto a la actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, se tiene que el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley N° 30057 ha establecido claramente la competencia de aquéllas para conducir tal procedimiento, así como para sancionar, de acuerdo a lo siguiente:
- (i) En el caso de la sanción de **amonestación escrita**, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
 - (ii) En el caso de la sanción de **suspensión**, el jefe inmediato es el órgano instructor y el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
 - (iii) En el caso de la sanción de **destitución**, el Jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor, y el Titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
42. Lo señalado en la norma citada, se puede apreciar de manera ilustrativa en el siguiente cuadro:

[Handwritten signatures and initials: a large 'L', a stylized 'A', and 'JMC']

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

	Entidad o el que haga sus veces		
--	---------------------------------	--	--

43. Cabe precisar que en el Informe Técnico N° 512-2016-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, se ha señalado que *“para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad”*. Del mismo modo, en dicho informe se precisó que *“se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definen las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto”*.
44. En ese sentido, para efectos de determinar las autoridades administrativas que ejercerían la función de órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, según lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades deben tener en cuenta la línea jerárquica establecida en sus instrumentos de gestión y su estructura organizativa.
45. Por su parte, en cuanto a la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, resulta necesario precisar que de acuerdo al artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, para que un acto administrativo sea válido, debe cumplir con ciertos requisitos, siendo uno de ellos el haber sido *“emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado”*; es decir, haber sido emitido por el órgano competente establecido por el ordenamiento jurídico.
46. Al respecto, de los documentos que obran en el expediente administrativo, se aprecia que, al impugnante, mediante la Notificación de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 4 de diciembre de 2017, se le inició procedimiento administrativo disciplinario, proponiéndose la sanción de destitución, en ese sentido, el Jefe de la Unidad de Personal, debió actuar como órgano instructor y el Titular de la Entidad, como órgano sancionador.
47. Se debe de tener en cuenta que la autoridades competentes para participar en el procedimiento administrativo disciplinario son las señaladas conforme a las reglas establecidas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley

[Handwritten signatures]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T. 51-1-2063370

18

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

del Servicio Civil³⁰, siendo que en el caso de que una de estas se encontrase impedidas de participar, la Entidad debe tener en consideración lo previsto en el numeral 9.1 del punto 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC³¹, siguiendo para tal fin el procedimiento regulado en el TUO de la Ley N° 27444³².

48. En tal sentido, de los actuados del expediente administrativo, se aprecia que a través de la Resolución de la Oficina General de Administración N° 367-2017-IPD/OGA, del 1 de diciembre de 2017, se aprobó la abstención del Jefe de la Unidad de Personal y, en consecuencia, se autorizó la no participación de dicha autoridad

³⁰Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 93º.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor”.

³¹Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

9.1. Causales de abstención

Si la autoridad instructora o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88 de la LPAG, se aplica el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente.

La autoridad que se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que comenzó a conocer el asunto o en que conoció la causal sobreviniente, plantea su abstención mediante un escrito motivado y remite lo actuado al superior jerárquico inmediato, con el fin de que sin más trámite se pronuncie sobre la abstención dentro del tercer día hábil.

Si la solicitud de abstención fuese aceptada, el superior jerárquico procede a designar a la autoridad competente del PAD, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la LPAG.

En el supuesto que la abstención sea ordenada de oficio o a pedido del presunto infractor, se seguirá lo establecido en el mismo artículo 90 de la LPAG.

³²Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

“Artículo 101º.- Disposición superior de abstención

101.1 El superior jerárquico inmediato ordena, de oficio, o a pedido de los administrados, la abstención del agente incurso en alguna de las causales a que se refiere el artículo 100.

101.2 En este mismo acto designa a quien continuará conociendo del asunto, preferentemente entre autoridades de igual jerarquía, y le remitirá el expediente.

101.3 Cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior optará por habilitar a una autoridad ad hoc, o disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 029-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

[Handwritten signatures]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado al impugnante, designándose en su reemplazo, al Jefe de la Unidad de Informática.

49. En consecuencia, siendo que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se dictó mediante la Notificación de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 4 de diciembre de 2017, por la Jefatura de la Unidad de Informática de la Entidad, se advierte que este acto fue emitido de forma válida.
50. Sin embargo, el impugnante fue sancionado a través de la Resolución de Unidad de Personal N° 078-2018-IPD/OGA/UP, del 5 de diciembre de 2018, emitida por la Jefatura de la Unidad de Personal de la Entidad, no obstante que dicha autoridad carecía de competencia, toda vez que se dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al impugnante con destitución, en consecuencia, se aprecia que la resolución de sanción fue emitida sin observar las disposiciones señaladas en los numerales anteriores.
51. Cabe agregar que la participación de la Jefatura de la Unidad de Personal de la Entidad como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario iniciado al impugnante estaba vetado ya que, a través de la Resolución de la Oficina General de Administración N° 367-2017-IPD/OGA, del 1 de diciembre de 2017, se había aprobado su abstención.
52. En consecuencia, la Jefatura de la Unidad de Personal de la Entidad carecía de competencia para emitir el acto de sanción, toda vez que dicha actuación correspondía al Titular de la Entidad, ya que se había dispuesto el inicio del procedimiento administrativo disciplinario el impugnante proponiendo la sanción de destitución.
53. Por estas razones, esta Sala considera que la resolución de sanción, es nula por estar inmersa en la causal de nulidad establecida en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley 27444³³.
54. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.

[Handwritten signatures and initials]

³³Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que debe concluir la Entidad, si fuese el caso, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo del impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

55. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del principio de legalidad y, por ende, la vulneración del debido procedimiento, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal de Servicio Civil.

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución de Unidad de Personal Nº 078-2018-IPD/OGA/UP, del 5 de diciembre de 2018, emitida por la Jefatura de la Unidad de Personal del INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE, al haberse vulnerado el principio de legalidad.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución de Unidad de Personal Nº 078-2018-IPD/OGA/UP y que el INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor OMAR EDILBERTO COVEÑAS FLORES y al INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T. 51-1-2063370

21

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe)

Regístrese, comuníquese y publíquese.



RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L13/P5

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T. 51-1-2063370

22

EL PERÚ PRIMERO

97854570012020

Powered by Z1
Digitally signed by PILOTTO CARREÑO Eugenio FAU 20477906461
hard
Date: 2020.01.10 COT
Reason: Doy Conformidad al Presente Documento



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Powered by Z1
Digitally signed by
HERRERA VASQUEZ
Ricardo Javier FAU
20477906461 soft

Powered by Z1
Digitally signed by
GÓMEZ CASTRO Oscar
Enrique FAU
20477906461 hard

RESOLUCIÓN N° 000015-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 5516-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ANGEL EDGARDO CASTRO VARGAS
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365)
DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 24 de septiembre de 2018 y, la Resolución Directoral N° 237-2019-INSN-DG, del 17 de septiembre de 2019, emitidas por Jefatura de la Oficina Personal y la Dirección General del Instituto Nacional de Salud del Niño, respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 10 de enero de 2020

ANTECEDENTES

1. A través del Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 24 de septiembre de 2018¹, la Jefatura de la Oficina de Personal del Instituto Nacional de Salud del Niño, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario al señor ANGEL EDGARDO CASTRO VARGAS, en su condición de Dirección Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración; en adelante el impugnante, incurriendo en la falta administrativa prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil², al incumplir sus funciones previstas en los numerales 4.17 y 4.18 del Manual de Organización y Funciones³, los literales a) y f) del artículo 39º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio

¹ Notificada el 26 de septiembre de 2019 al impugnante.

² **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

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

³ **Manual de Organización y Funciones**

“Director Ejecutivo de Administración

(...)

4.17 Asegurar que en todos los procedimientos administrativos cumplan con los principios y norma para cada caso.

4.18 Cumplir y hacer cumplir normas, reglamentos, procedimiento y disposiciones vigentes”.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://abp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Civil y el literal a) del artículo 156º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2015-PCM⁴.

Esto, debido a que el impugnante habría presuntamente visado cada una de las resoluciones directorales observadas, dando la conformidad a las resoluciones directorales que finalmente fueron autorizadas y suscritas por el Titular de la Entidad, a pesar que no contaba con la disponibilidad presupuestal, las cuales fueron veinte (20) resoluciones directorales de reingresos y reasignaciones.

2. Con escrito del 11 de octubre de 2015, el impugnante presentó sus descargos, argumentando lo siguiente:
 - (i) Negó la imputación en su contra.
 - (ii) La prescripción de la acción administrativa, toda vez que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de su presunta responsabilidad con el Memorando Nº 623-UPYR-284-APYP-INSN-2017.
 - (iii) El Memorandum Nº 188-OAJ-INSN-2017, carece de veracidad.
 - (iv) La imputación en su contra es genérica, vulnerándose el principio de tipicidad.

3. Con Resolución Directoral Nº 237-2019-INSN-DG, del 17 de septiembre de 2019⁵, la Dirección General de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones debido a que se acreditado que incurrió en la falta administrativa prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, al incumplir sus funciones previstas en los numerales 4.17 y 4.18 del Manual de Organización y Funciones.





De dicha resolución, se puede apreciar que la Entidad le atribuye responsabilidad al impugnante por visar las Resoluciones Directorales Nºs 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 547, 548, 549, 550, 551, 552 y 560-2016-INSN-DG-OP, las mismas que resolvieron reasignar a un grupo de veintiún (21) servidores,

i) Revisar y visar los proyectos de contratos, convenios, resoluciones u otros documentos queridos por la Dirección General para un adecuada ejecución de las actividades del Instituto, visar los informes, proyectos de resoluciones y otros documentos técnicos o administrativos según procedimientos”.

⁴ Reglamento General de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 156º.- Obligaciones del servidor

Adicionalmente a las obligaciones establecidas en el artículo 39º de la Ley, el servidor civil tiene las siguientes obligaciones:

- a) Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Perú, las leyes, y el ordenamiento jurídico nacional”.

⁵ Notificada el 19 de septiembre de 2019 al impugnante.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

sin que exista informe favorable de presupuesto para tales reasignaciones y reingresos, así como de la revisión de los considerandos que motivaron las Resoluciones Directorales de Reasignaciones y Reingreso del acervo documentario que obra en cada servidor y que fue adjuntado en el expediente y remitido al servidor, no cumpliéndose con los procedimientos señalados en el Manual de Procesos y Procedimientos de la Oficina de Personal.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 7 de octubre de 2019, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 237-2019-INSN-DG, solicitando se declare fundado su recurso y se deje sin efecto la sanción impuesta, bajo los mismos argumentos de sus descargos, añadiendo que la imputación en su contra es genérica y sobre la extinción de la acción administrativa al haber tomado conocimiento la Oficina de Recursos Humanos con el Memorando N° 623-UPYR-284-APYP-INSM-2017 de la imputación en su contra.
5. El 26 de septiembre de 2019, el impugnante amplió los argumentos de su recurso de apelación bajo los mismos argumentos de su recurso de apelación.
6. Con escrito del 12 de diciembre de 2019, el impugnante solicitó la suspensión de la medida disciplinaria.
7. Con Oficio N° 4119-DG-INSN-2019, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. A través de los Oficios N°s 12755 y 12756-2019-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley del

⁶Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://abp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

3

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95º de su

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁷Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁸Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesus Maria, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

4

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM¹⁰; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹².

- 12. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹³, se hizo de público conocimiento la ampliación

¹⁰Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

¹¹El 1 de julio de 2016.

¹²Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

¹³Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

13. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el

[Handwritten signatures]

- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T. 51-1-2063370





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

De la observancia del debido procedimiento administrativo, el derecho de defensa, el principio de tipicidad y el principio de legalidad

22. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.
23. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) es un derecho -por así decirlo- continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)¹⁴».
24. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”¹⁵. En razón a ello, “dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”¹⁶.
25. Dicho tribunal agrega, que: “El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”¹⁷.

R
A
JMC

¹⁴Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

¹⁵Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC

¹⁶Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

¹⁷Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

26. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo General, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros¹⁸.
27. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁹.
28. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

¹⁸MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

¹⁹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://abp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

*Administración*²⁰. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: “los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”. [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]²¹.

29. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.

30. Bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho defensa, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. Este, proscribire que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, “que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”²².

31. En esa línea, el Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos

[Handwritten signatures]

²⁰RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

²¹Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 5637-2006-PA/TC.

²²Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 5514-2005-PA/TC

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa”²³.

Cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover²⁴.

32. Otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, son la sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. El segundo, que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

33. Así, con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)²⁵.

34. En esa medida, el principio de legalidad no solo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación.

R
A
JMC

²³Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 02098-2010-PA/TC.

²⁴Fundamento 32 de la sentencia emitida en el expediente Nº 0156-2012-PHC/TC.

²⁵Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente Nº 0197-2010-PA/TC

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

35. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: *«El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso»*²⁶.
36. Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable²⁷.
37. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos²⁸.
38. Ahora, Morón Urbina²⁹ afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.
39. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

R
A
JMC

²⁶Fundamento 46 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 010-2002-AA/TC.

²⁷Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

²⁸Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

²⁹MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

Sobre el marco legal aplicable en materia disciplinaria a los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057

40. Mediante la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión.

41. Aunque la incorporación a este nuevo régimen sería voluntaria para los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057³⁰, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 30057 estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276 y 728. Así, en el literal a) se señaló que serían aplicables a estos dos regímenes, a partir del día siguiente de la publicación de la Ley N^o 30057, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; mientras que las normas sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplicarían una vez que entraran en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias. En el literal d), por su parte, se precisó que las disposiciones de los Decretos Legislativos N^{os} 276 y 728, sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, con excepción de lo dispuesto en el literal a) antes citado, serían de exclusiva aplicación a los servidores

[Handwritten signatures]

³⁰Ley N^o 30057 – Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“Cuarta. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

comprendidos en dichos regímenes, y en ningún caso constituirían fuente supletoria del régimen de la Ley N° 30057.

42. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria³¹ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de publicación de dicho reglamento, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014. En la Tercera Disposición Complementaria Final, a su vez, se precisó que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podría aprobar normas aclaratorias o de desarrollo de dicho reglamento, dentro del marco legal vigente.
43. En mérito a ello, el 20 de marzo de 2015 la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en adelante la Directiva, para una adecuada aplicación del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057³².
44. En el numeral 4 de la Directiva se estableció lo siguiente: *“La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento”*.
45. De esta manera, queda claro que a partir del 14 de septiembre de 2014 el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 es aplicable a los servidores y ex servidores de los regímenes laborales sujetos los Decretos Legislativos N° 276 y 728, así como a aquellos que se encuentran en el régimen

[Handwritten signatures]

³¹Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

³²Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“Tercera. de las normas complementarias

SERVIR podrá aprobar normas aclaratorias o de desarrollo del presente Reglamento, dentro del marco legal vigente”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057; estando excluidos los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil³³.

46. Ahora, en el numeral 6 de la Directiva se desarrolló lo relacionado a la vigencia del régimen disciplinario, estableciéndose las siguientes reglas:

- Los procedimientos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que se interpongan.
- Los procedimientos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014 por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- Los procedimientos instaurados desde el 14 de septiembre de 2014 por hechos cometidos a partir de esa fecha, se rigen por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

47. A su vez, en el numeral 7 de la Directiva, al precisarse qué se consideran reglas procedimentales y sustantivas, se señaló lo siguiente:

“7.1 Reglas procedimentales:

- *Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.*
- *Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.*

[Handwritten signatures]

³³ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes”.

48. Nótese que de la lectura del numeral 7.2 antes citado podría colegirse que los deberes, obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos recogidos en la Ley N° 30057 y su reglamento, serían aplicables a los servidores sujetos a los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 para efectos de los procedimientos instaurados desde el 14 de septiembre de 2014 por hechos cometidos a partir de esa fecha, al ser calificados como normas sustantivas sobre régimen disciplinario. Sin embargo, el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 señaló expresamente que solo sería aplicable estos servidores el Título V de la Ley, el cual, como se aprecia en el siguiente cuadro, no contiene un apartado que contemple deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos.

R
A
JMC

Contenido del Título V de la Ley N° 30057	
Artículo 85º	Faltas de carácter disciplinario
Artículo 86º	Régimen de los ex servidores de las entidades
Artículo 87º	Criterios para la determinación de las sanciones
Artículo 88º	Sanciones aplicables por faltas disciplinarias
Artículo 89º	Precisiones sobre la sanción de amonestación verbal y escrita
Artículo 90º	Precisiones sobre la sanción de suspensión y destitución
Artículo 91º	Criterios para la graduación de la sanción
Artículo 92º	Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario
Artículo 93º	La regulación del procedimiento administrativo disciplinario
Artículo 94º	La prescripción de las faltas
Artículo 95º	El procedimiento de los medios impugnatorios
Artículo 96º	La regulación de las medidas cautelares
Artículo 97º	Medidas correctivas que puede dictar la autoridad administrativa
Artículo 98º	Precisiones sobre el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

49. El Reglamento General, por su parte, tampoco contiene obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades en el título referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (Título VI del Libro I: Normas Comunes a Todos los Regímenes y

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Entidades), pues estas se encuentran en otro título, el Título II, el cual se ubica en el Libro II, el mismo que de acuerdo al artículo 137º del Reglamento General, “establece las reglas aplicables a todos aquellos servidores civiles del régimen del Servicio Civil establecido en la Ley Nº 30057 (...)”.

50. Consecuentemente, si bien a partir del 14 de septiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley Nº 30057 es aplicable a los servidores y ex servidores de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728 y 1057; ello no implica que les sean aplicables también los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos exclusivamente previstos para quienes ingresen al nuevo régimen de la Ley Nº 30057 y su Reglamento General.
51. En esa misma línea, SERVIR, en el Informe Técnico Nº 337-2016-SERVIR/GPGSC, del 29 de febrero de 2016, ha señalado lo siguiente:

“Al respecto, debemos precisar que las obligaciones del servidor civil desarrolladas en el artículo 156º del Reglamento de la LSC se encuentran contenidas en el Título II del Libro II de la referida norma, el cual establece las reglas aplicables a todos aquellos servidores civiles del régimen del Servicio Civil previsto en la Ley Nº 30057. Por tanto, las referidas disposiciones solo pueden ser de aplicación únicamente a aquellos servidores que hayan ingresado al nuevo régimen previsto en la LSC”.

Sobre la normativa aplicada al caso del impugnante

52. De la revisión de los actuados administrativos, esta Sala advierte que la Entidad sancionó al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por incurrir en la falta administrativa prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, al incumplir sus funciones previstas en los numerales 4.17 y 4.18 del Manual de Organización y Funciones.

En dicha resolución, se puede apreciar que la Entidad le atribuye responsabilidad al impugnante por visar las Resoluciones Directorales N°s 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 547, 548, 549, 550, 551, 552 y 560-2016-INSN-DG-OP, las mismas que resolvieron reasignar a un grupo de veintiún (21) servidores, sin que exista informe favorable de presupuesto para tales reasignaciones y reingresos, así como de la revisión de los considerandos que motivaron las Resoluciones Directorales de Reasignaciones y Reingreso del acervo documentario que obra en cada servidor y que fue adjuntado en el expediente y remitido al servidor, no cumpliéndose con los procedimientos señalados en el Manual de Procesos y Procedimientos de la Oficina de Personal.

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

53. Al respecto, se aprecia que la Entidad al momento del inicio del procedimiento administrativo, le imputó al impugnante incurrir en la falta administrativa prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, al incumplir sus funciones previstas en los numerales 4.17 y 4.18 del Manual de Organización y Funciones, los literales a) y f) del artículo 39º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil y el literal a) del artículo 156º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2015-PCM.

Esto, debido a que el impugnante habría presuntamente visado cada una de las resoluciones directorales observadas, dando la conformidad a las resoluciones directorales que finalmente fueron autorizadas y suscritas por el Titular de la Entidad, a pesar que no contaba con la disponibilidad presupuestal, las cuales fueron veinte (20) resoluciones directorales de reingresos y reasignaciones.

54. Sobre el particular, se identifica que se terminó sancionando al impugnante por hechos y situaciones que no le fueron imputados desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, no teniendo un conocimiento claro y preciso de la imputación por la cual se le terminó sancionando.

55. Aunado a ello, se debe indicar que en el inicio del procedimiento se le imputó al impugnante situaciones y hechos descriptivos de manera general y ambigua que no permitían brindar certeza del hecho infractor o hechos infractores a imputar, limitándose así el ejercicio del derecho de defensa del impugnante.

56. Por otro lado, se verifica que la Entidad al momento del inicio del procedimiento administrativo le imputó al impugnante obligaciones previstas en los literales a) y f) del artículo 39º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil y el literal a) del 156º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil.

57. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, al aplicar de manera errónea disposiciones de la Ley Nº 30057 y su Reglamento General que no corresponden al régimen laboral del impugnante; excediendo así la Entidad lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30057; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General³⁴.

[Handwritten signatures]

³⁴Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

58. También, es necesario señalar que la Entidad, deberá tener en cuenta lo previsto en el artículo 93º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, es decir, respecto a las autoridades competentes, a fin que las autoridades que intervengan en el procedimiento administrativo disciplinaria, sean las que correspondan.
59. Por otro lado, se debe señalar que el Tribunal Constitucional ha señalado que la debida motivación forma parte del contenido esencial del debido procedimiento administrativo en los siguientes términos:

“El derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución (...) es una garantía que, si bien tiene su ámbito natural en sede judicial, también es aplicable en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionatorios. En ese sentido, el debido proceso -y los derechos que lo conforman, p. ej. el derecho de defensa y la debida motivación de las resoluciones administrativas- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica. (...)”³⁵.

60. En esa línea, la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo³⁶ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública³⁷; por lo que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico³⁸, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 1 del artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General.

[Handwritten signatures]

³⁵Fundamento 3 de la sentencia recaída en el Expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

³⁶**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.(...)”.

³⁷MORÓN URBINA, Juan, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, Octava Edición. 2009, p. 157.

³⁸**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://abp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

61. Por su parte, el numeral 5.4 del artículo 5º del TUO de la Ley Nº 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, establece que el contenido del acto administrativo deberá comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados. Al respecto, la administración debe pronunciarse no solo sobre lo planteado en la petición inicial, sino también sobre otros aspectos que hayan surgido durante la tramitación del expediente³⁹; asimismo, contraviene al ordenamiento que la instancia decisoria no se pronuncie sobre algunas pretensiones o evidencias fundamentales aportadas en el procedimiento⁴⁰.
62. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General⁴¹. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma Ley⁴². Corresponde, entonces, determinar si en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación.
63. Siendo así, de la resolución de sanción por la cual se le impone la medida disciplinaria al impugnante, se advierte la carencia de valoración de los medios de prueba con la imputación realizada al impugnante, no evidenciándose una decisión sustenta y objetiva.





³⁹MORÓN URBINA, Juan Carlos, “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Novena Edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 152.

⁴⁰Ibidem.

⁴¹Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1. Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2. Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

(...)

14.2.2. El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial; (...).”

⁴²Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14; (...).”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

64. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado también el deber de motivación, y por ende, el debido procedimiento administrativo, dado que la Entidad no ha precisado de manera concreta, clara y precisa el sustento y fundamento que permita concluir en la acreditación de las imputaciones realizadas al impugnante, advirtiéndose la carencia en la actuación de los medios de prueba que conllevaron a la conclusión de la imposición de la medida disciplinaria.
65. Finalmente, se debe precisar que el impugnante hace referencia a la extinción de la acción administrativa, al haber tomado conocimiento la Oficina de Recursos Humanos con el Memorando N° 623-UPYR-284-APYP-INSM-2017 de la imputación en su contra.
66. Sobre ello, se debe precisar que con Memorando N° 263-UPYR-284-APYP-INSM-2017, recibido por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, se hizo referencia a la consideraciones que se deben tener en cuenta para efectuar modificaciones, de ser el caso, de los cargos en el Cuadro de Asignación de Personal Reordenado 2017 respecto al personal de Reingreso y Reasignado, es decir, si bien se hace referencia a presuntas irregularidades que tienen relación con los hechos y situaciones imputadas al impugnante, no se identifica que dicha comunicación esté relacionada a un deslinde de responsabilidades propiamente, a través del cual se alerte sobre la comisión de faltas administrativas, servidores, entre otros, por lo cual, no se evidencia que la Oficina de Recursos Humanos haya tomado conocimiento de la presunta responsabilidad administrativa del impugnante con dicho documento, en consecuencia, no se acredita la extinción de la acción administrativa.
67. Por lo expuesto, puede concluirse que la Entidad no ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, apartándose así de lo establecido en las disposiciones legales analizadas en los párrafos precedentes y de los límites que impone la Constitución al ejercicio de la potestad sancionadora. De manera que la resolución impugnada, así como la de inicio de procedimiento se encuentra inmersa en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444⁴³.

Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal;

⁴³Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias (...).”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.

68. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo del impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

Sobre la medida cautelar

69. Ahora, corresponde señalar que la emisión de medidas cautelares tiene como fundamento la necesidad de garantizar el derecho de “*tutela judicial efectiva*” y en la necesidad de evitar perjuicios graves, tanto para el estado como para los ciudadanos, mientras no exista sentencia o decisión definitiva en el proceso o procedimiento⁴⁴.

70. El TUO de la Ley N° 27444, establece en su artículo 157º la posibilidad que dentro de un procedimiento administrativo a su cargo, la autoridad administrativa dicte medidas cautelares con la finalidad de asegurar el cumplimiento y eficacia de sus decisiones⁴⁵, facultad que posee el Tribunal conforme al artículo 17º del Reglamento⁴⁶, siempre y cuando el pedido cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en el referido TUO.

[Handwritten signatures]

⁴⁴GAMBIER, Beltrán y ZUBIAUR, Carlos A., *Medidas Cautelares contra la Administración: Fundamentos, Presupuestos*, en Revista de Derecho Público N°s 57-58, 1994, pp. 40-41.

⁴⁵Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 157º.- Medidas cautelares

157.1 Iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir (...)”.

⁴⁶Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 17º.- Plazos de interposición del recurso de apelación (...)

Su interposición no suspende la ejecución de la decisión que se desea impugnar, salvo medida cautelar del Tribunal”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

71. Conforme al artículo 611º del Código Procesal Civil⁴⁷, aplicable supletoriamente, para que la medida cautelar pueda ser emitida no basta solamente el pedido de la parte interesada, sino que deben concurrir tres requisitos:
- a) La verosimilitud en el derecho (*fumus boni iuris*);
 - b) Peligro en la demora (*periculum in mora*); y,
 - c) La razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión.
72. En caso faltase alguno de estos requisitos no sería factible que la autoridad administrativa pudiera dictar una medida cautelar.
73. Respecto al primer requisito, el administrado debe haber acreditado la apariencia del derecho o interés, lo cual es diferente a la certeza de la pretensión que puede ser o no declarada en el procedimiento que emita la autoridad administrativa dentro del procedimiento
74. El segundo requisito está referido al posible daño grave o irreparable que se pudiera ocasionar, ante un supuesto retraso por parte de la administración en la emisión de la decisión, evitando que en caso esta sea favorable no pueda ser cumplida.
75. Finalmente, en atención al tercer elemento, la medida cautelar que solicita el administrado debe guardar relación con su pretensión principal, es decir, debe existir una conexión lógico-jurídica entre el derecho o materia respecto a la cual se está solicitando tutela efectiva a la administración y la medida cautelar planteada.
76. En el presente caso, se solicitó la suspensión de la ejecución de la medida disciplinaria.
77. En tal sentido, considerando que la finalidad de las medidas cautelares es garantizar el cumplimiento de la decisión final emitida por la autoridad administrativa dentro de un procedimiento, y siendo que mediante la presente resolución esta Sala está emitiendo pronunciamiento sobre el recurso de apelación presentado por el impugnante, resulta innecesario pronunciarse al respecto.

[Handwritten signatures]

⁴⁷Código Procesal Civil

“Artículo 611º.- Contenido de la decisión cautelar

El juez, atendiendo a la naturaleza de la pretensión principal y a fin de lograr la eficacia de la decisión definitiva, dicta medida cautelar en la forma solicitada o en la que considere adecuada, siempre que, de lo expuesto y la prueba presentada por el demandante, aprecie:

1. La verosimilitud del derecho invocado.
2. La necesidad de la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable.
3. La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, del 24 de septiembre de 2018 y, la Resolución Directoral Nº 237-2019-INSN-DG, del 17 de septiembre de 2019, emitidas por Jefatura de la Oficina Personal y la Dirección General del INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión del Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario y que INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

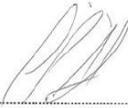
TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor ANGEL EDGARDO CASTRO VARGAS y al INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL


LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE


OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L7/CP1

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

97848570012020



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Digitally signed by PILOTTO CARREÑO Eugenio FAU 20477906461
hard
Date: 2020.01.10 COT
Reason: Doy Conformidad al Presente Documento

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Powered by Z1
Digitally signed by
HERRERA VASQUEZ
Ricardo Javier FAU
20477906461 soft

RESOLUCIÓN N° 000009-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

Powered by Z1
Digitally signed by
GÓMEZ CASTRO Oscar
Enrique FAU
20477906461 hard

EXPEDIENTE : 5478-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS ANGEL DURAND MENESES
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara NULIDAD de la Resolución de Gerencia Municipal N° 026-2019-MPH/GM-OSPAD, del 22 de octubre de 2019, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 10 de enero de 2020

ANTECEDENTES

1. Con Resolución de Sub Gerencia N° 315-2019-MPH/GA-SGGRH-OI, del 1 de agosto de 2019, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Huancayo, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor LUIS ANGEL DURAND MENESES, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta tipificada en el literal l) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹.

Al respecto, la Entidad precisó que el 4 de octubre de 2018 el impugnante incurrió en la falta imputada, al realizar actividades de proselitismo político cuando estaba de comisión de servicio fuera de la institución, portando una banderola del movimiento regional Sierra y Selva Contigo Junín, junto a otros simpatizantes y/o partidarios.

2. El 9 de agosto de 2019 el impugnante formuló su descargo, indicando que se encontró con antiguos compañeros, y que estos le pidieron que por favor sostenga una bandera; pero no estuvo ahí ni media hora.

¹ 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:

(...)

l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública”.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

1

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

3. Con Resolución de Gerencia Municipal N° 026-2019-MPH/GM-OSPAD, del 22 de octubre de 2019, la Gerencia Municipal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, por incurrir en la comisión de la falta tipificada en el literal l) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al hallarlo responsable del hecho imputado.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 14 de noviembre de 2019 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 026-2019-MPH/GM-OSPAD, solicitando se declare fundado el mismo en razón a lo siguiente:
 - (i) La sanción impuesta es desproporcionada.
 - (ii) Se ha limitado su derecho de defensa.
5. Con Oficio N° 286-2019-MPH/GA-SGGRH la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. A través de los Oficios N° 12651-2019-SERVIR/TSC y 12652-2019-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del





² Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el

³ Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁶ Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Diario Oficial “El Peruano”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación de

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

[Handwritten signatures and initials]

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del 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.

m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁰, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹¹.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² 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 de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

¹⁰ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17^o y 18^o de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹¹ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17^o y 18^o de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹² **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹³ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25^o del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

L
A
YMC



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁴, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁵ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹⁴Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

¹⁵Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

7

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios 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 del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

[Handwritten signatures and initials]

¹⁶Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la falta imputada y la proporcionalidad de la sanción

22. Entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la **neutralidad**, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública¹⁷.

23. Por esa razón, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o servidores 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. Las exigencias que recaerán sobre estos serán mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado. De ahí que a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse, y se les exija no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente.

24. Es así que, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, deberes y obligaciones que impone la función pública, la Administración cuenta con la potestad sancionadora disciplinaria, la cual le sirve para autotutelarse. Esta garantiza el orden al interior de las instituciones,

[Handwritten signatures]

- Las faltas.

- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

¹⁷GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. En: Derecho Penal y Criminología, Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

para el normal desempeño de las funciones encomendadas. Es un medio que permitirá finalmente encausar la conducta de los funcionarios y servidores, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado.

25. En esa medida, en el presente caso vemos que la Entidad recurrió a la falta tipificada en el literal l) del artículo 85º de la Ley N° 30057, que sanciona: “*realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública*”. Esta disposición contiene tres supuestos que lo que claramente buscan es garantizar la neutralidad de quienes prestan servicios en el Estado, de forma tal que no favorezcan o perjudiquen a un candidato u organización política cuando se encuentran dentro de la jornada de trabajo, sea que estén dentro de la institución donde laboran o de comisión de servicios, o, valiéndose de sus funciones o de los recursos de la institución en la que prestan servicios.
26. Se advierte que la Entidad subsumió la conducta del impugnante en el primer supuesto, esto es, realizar actividades de proselitismo político dentro de la jornada de trabajo, en tanto estaba de comisión de servicios cuando ejecutó acciones de proselitismo político en favor de una organización política. Entonces, puede afirmarse que no se ha transgredido el derecho defensa del impugnante, como erróneamente afirma en su recurso de apelación. Claramente se le indicó qué hecho se le atribuía y en qué falta se subsumía el mismo, a efectos que pueda formulara el descargo que estimara conveniente.
27. Ahora bien, de los documentos que obran en el expediente administrativo se advierte que el hecho atribuido al impugnante está plenamente acreditado con fotografías en las que se le ve portando una bandera con símbolos de una organización política. Incluso él admite que estuvo portando la bandera, aunque desliza una justificación que resulta del todo inverosímil.
28. Por lo tanto, a consideración de este cuerpo Colegiado está plenamente acreditada la responsabilidad del impugnante en la falta imputada; y por ende, es pasible de ser sancionado.

[Handwritten initials: R, J, YMC]

La razonabilidad y proporcionalidad de la sanción

29. El Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos*

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

10

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”¹⁸.

30. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú¹⁹, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que “(...) La razonabilidad implica que el acto estatal debe mantener su justificación lógica y axiológica en los sucesos o circunstancias que fueran. Así, la doctrina exige que se produzca una consonancia entre el hecho antecedente “creador” o “motivador” del acto estatal y el hecho consecuente derivado de aquél.

En consecuencia, la razonabilidad comporta una adecuada relación lógico-axiológica entre la circunstancia motivante, el objeto buscado y el medio empleado. (...)

La proporcionalidad exige la existencia indubitable de una conexión directa, indirecta y relacional entre causa y efecto; vale decir, que la consecuencia jurídica establecida sea unívocamente previsible y justificable a partir del hecho ocasionante del acto estatal. En consecuencia, la proporcionalidad lo será cuando la razón del efecto sea deducible de la causa, o previsible a partir de ella.

Ahora bien, más allá de la convención doctrinaria que admite su autonomía como concepto, en puridad, la proporcionalidad es una modalidad más de la razonabilidad (razonabilidad instrumental).”²⁰.

31. En el ámbito administrativo, la TUO de la Ley N° 27444 regula el principio de razonabilidad en su Título Preliminar, del siguiente modo: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo **la debida proporción** entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”. Y en lo que respecta concretamente a la aplicación de dicho principio en el ámbito sancionador, precisa en el numeral 3 del artículo 248º que: “Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado

Handwritten initials: R, J, YMC

¹⁸Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

¹⁹Constitución Política del Perú de 1993

“Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...)

Quando 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 ni de sitio”.

²⁰Fundamento 35 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 00090-2004-AA/TC.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: (...)”.

32. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria a imponer guarde correspondencia con los hechos que se reputan como falta, lo que implica que la autoridad sancionadora, luego que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros aspectos, de modo tal que la sanción responda a lo estrictamente necesario para encausar la conducta del servidor sometido a la potestad disciplinaria, y naturalmente, a los fines públicos que se tutelan.
33. En esa línea, la Ley Nº 30057 es clara al señalar que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, y en su artículo 87º establece las condiciones a evaluarse para determinar la gravedad de una falta. De esta manera, está limitada la discrecionalidad de la autoridad administrativa, exigiéndosele que evalúe aspectos como: la grave afectación a los intereses generales, la jerarquía y especialidad del servidor, las circunstancias en que se comete la infracción, entre otros. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados, se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares.
34. En este punto, es importante tener en cuenta también que el Tribunal Constitucional, cuando ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre esta clase de condiciones en los procedimientos sancionadores, ha expresado que es un claro mandato a la administración para que, **«en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino “en cada caso” y tomando en cuenta “los antecedentes del servidor”. Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:**
- a) *La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.*
 - b) *La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en “abstracto” de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un “hecho”*

Q
A
YMC

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

12

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los “antecedentes del servidor”, como ordena la ley en este caso.

c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso»²¹.

35. Entonces, podemos afirmar que la Entidad estaba obligada a expresar las razones por las que consideraba que al impugnante le correspondía ser destituido; y para ello, tenía que analizar las condiciones establecidas en el artículo 87º de la Ley Nº 30057 y expresar el análisis realizado sobre el particular. Solo así se podría determinar que finalmente la sanción era proporcional.
36. Sin embargo, del acto impugnado se advierte que sin mayor explicación la Entidad ha optado por la sanción más severa para castigar al impugnante por un acto que, según se ha determinado, únicamente atentó contra la neutralidad que se le exige a todo servidor público. Así pues, la Entidad no ha tomado en cuenta los criterios recogidos en la Ley Nº 30057 ni ha expresado razones que permitan a este cuerpo Colegiado tener certeza que la sanción es proporcional a la falta que se imputa; máxime cuando la sanción impuesta lleva consigo además una inhabilitación que impedirá al impugnante prestar servicios en otra institución; lo que sin duda resulta cuestionable.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

37. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que cuando se verifique la existencia de actos dictados por **órgano incompetente, o que contravengan el ordenamiento jurídico**, contengan un imposible jurídico o **prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable**, el Tribunal declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello.
38. En esa medida, de acuerdo al desarrollo precedente, se aprecia que la Entidad ha vulnerado el debido procedimiento administrativo al no aplicar las condiciones previstas en la Ley Nº 30057 para graduar la sanción impuesta al impugnante. Tal situación, a criterio de esta Sala, constituyen una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, lo que denota que el acto de sanción está inmerso en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444²², por contravenir el

²¹Sentencia recaída en el expediente Nº 2192-2004-AA /TC, fundamento 20.

²²Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

13

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

ordenamiento jurídico. Consecuentemente, corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por este Tribunal.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución de Gerencia Municipal N° 026-2019-MPH/GM-OSPAD, del 22 de octubre de 2019, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la emisión de la Resolución de Gerencia Municipal N° 026-2019-MPH/GM-OSPAD; y que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, considerando al momento de resolver los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS ANGEL DURAND MENESES y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


.....
RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL


.....
LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE


.....
OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L17/P3

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:
La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

14

EL PERÚ PRIMERO

105444570012020

Digitally signed by PILOTTO CARREÑO Eugenio FAU 20477906461
hard
Date: 2020.02.13 COT
Reason: Doy Conformidad al Presente Documento



PERÚ
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN N° 000446-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

Powered by Z1
Digitally signed by
HERRERA VASQUEZ
Ricardo Javier FAU
20477906461 hard

Powered by Z1
Digitally signed by
GÓMEZ CASTRO Oscar
Enrique FAU
20477906461 hard

EXPEDIENTE : 503-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JORGE LUIS REYES CRUZ
ENTIDAD : FUERZA AÉREA DEL PERÚ
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR UN (1) DÍA SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorándum C-40-MGAD-N° 002, del 24 de enero de 2019, y la Resolución Jefatural N° 1858-DIAPE, del 9 de septiembre de 2019; emitidos por la Jefatura del Departamento Administrativo y la Dirección de Administración de Personal de la Fuerza Aérea del Perú; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 13 de enero de 2020

ANTECEDENTES

1. Mediante Memorándum C-40-MGAD-N° 002, del 24 de enero de 2019, la Jefatura del Departamento Administrativo de la Fuerza Aérea del Perú, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor JORGE LUIS REYES CRUZ, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹. Le imputó no haber cumplido a cabalidad sus funciones de Chofer de Unidad, ocasionando trastornos administrativos, remitiéndose a los informes s/n de 17 de octubre de 2018 y 25 de octubre de 2018.
2. Con Informe Descargo N° 01 el impugnante formuló su descargo, indicando que se limitó su derecho de defensa al no permitirle acceder a informes, por ser considerados confidenciales, y además, tampoco conoció el informe de precalificación. Asimismo, alegaba que el 15 de julio de 2018 cumplió su labor de trasladar al señor de iniciales V.L.P. al Cuartel General del Ejército, retornando luego de ello al SEMAG. Cuando estuvo almorzando recibió el llamado del indicado

[Handwritten signatures]

¹ 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”.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

servidor, a quien recogió explicándole que hubo una confusión. Igualmente, afirmaba que estaba siendo acosado.

3. Con Resolución Jefatural N° 1858-DIAPE, del 9 de septiembre de 2019, la Dirección de Administración de Personal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones, al no cumplir cabalmente su función de chofer, incurriendo así en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 10 de octubre de 2019 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 1858-DIAPE, solicitando su absolución de la falta imputada en razón a lo siguiente:
 - (i) El día de los hechos recibió la orden de trasladar al señor de iniciales V.L.P. al Cuartel General del Ejército y retornar rápidamente porque se necesitaba la movilidad para otras comisiones, situación que no ha sido considerada por la Entidad.
 - (ii) Reiteró que estaba siendo acosado.
 - (iii) Afirmaba que no había prueba del cargo que se le atribuía.
5. Con Documento C-40-DAST-N° 0126 la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que originaron la resolución impugnada.
6. Mediante Oficios N°s 001545-2020-SERVIR/TSC y 001546-2020-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal determinó que el recurso de apelación interpuesto por el impugnante cumple con los requisitos de admisibilidad señalados en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.





ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

2

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95º de su

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

³ Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación de

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁶ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del 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.

14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁰, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹¹ se

[Handwritten signatures]

¹⁰ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...).”

¹¹ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

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 de 2014.

16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹².
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹³ que dichas

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹² **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**

“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹³ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25^o del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios 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 del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

[Handwritten signatures]

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

8

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

SERVIR/GPGSC¹⁴ se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas.

20. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

De la garantías del debido procedimiento

21. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.
22. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso *«(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él*

¹⁴Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajgp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)»¹⁵.

23. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso *“(…) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”¹⁶*. En razón a ello, *“dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”¹⁷*.
24. Dicho tribunal agrega, que: *“El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”¹⁸*.
25. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros¹⁹.
26. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda;

Handwritten initials: R, J, JMC

¹⁵Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

¹⁶Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC.

¹⁷Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

¹⁸Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC.

¹⁹MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajgp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten²⁰.

27. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*²¹. Es por ello que dicho Tribunal ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que esta *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*²².

28. Ahora, este Tribunal ya ha tenido ocasión de explicar ampliamente qué garantías derivan del debido procedimiento, y cuál es la obligación de la Administración Pública frente a estas. Así, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de mayo de 2012, se indicó que:

“El debido procedimiento, con todas sus implicancias y alcances antes analizados, debe ser respetado plenamente en el marco de los procedimientos disciplinarios, en los que se juzga y sanciona a quienes tiene con la Administración lo que se ha

²⁰Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

²¹RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

²²Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

denominado relaciones de sujeción especial, a fin de garantizar que su conducción se ajuste a derecho y se pueda ejercer un control apropiado de las potestades de la Administración".

29. Por lo que podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecerá de validez.

a) El derecho a obtener una decisión emitida por autoridad competente como garantía del debido procedimiento administrativo

30. El TUO de la Ley Nº 27444 reconoce como una garantía del debido procedimiento el derecho a obtener una decisión emitida por una autoridad competente. Por esa razón, un acto administrativo se ve afectado en su validez cuando no es emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía.

31. En el caso de los procedimientos sancionadores la norma en mención es aún más rigurosa, al precisar que: *"El ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse en órgano distinto"*. Por lo que la potestad sancionadora disciplinaria necesariamente debe ser ejercida por la autoridad que haya sido facultada para tal efecto.

Además, no debemos olvidar que la actuación de la Administración Pública está subordinada a lo que establecen las disposiciones legales que reconoce nuestro ordenamiento jurídico en su integridad, en virtud al principio de legalidad. Por lo que **quienes la integran solo pueden hacer aquello para lo cual están expresamente facultados, y en las formas que establezcan las leyes**. Esto supone una garantía para los administrados frente a cualquier actuación arbitraria de parte del Estado.

32. En esa línea, de conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:

(i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

12

EL PERÚ PRIMERO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

- (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

33. Lo señalado en la norma citada, se puede apreciar de manera ilustrativa en el siguiente cuadro:

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

34. Cabe precisar que en el Informe Técnico N° 512-2016-SERVIR/GPGSC²³, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, se ha señalado que *“para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad”*. Del mismo modo, en dicho informe se precisó que *“se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definen las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto”*.

[Handwritten signatures]

35. En ese sentido, para efectos de determinar las autoridades administrativas que ejercerían la función de órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, según lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93º

²³Dicho informe técnico se encuentra disponible en www.servir.gob.pe.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades deben tener en cuenta la línea jerárquica establecida en sus instrumentos de gestión y su estructura organizativa.

36. Dicho esto, observamos que en el procedimiento disciplinario seguido al impugnante la Dirección de Administración de Personal de la Entidad ha actuado como órgano sancionador. Es decir que el Director de la Dirección de Administración de Personal ha sido equiparado con el Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o quien hace sus veces.
37. Ahora, se aprecia que la estructura orgánica de la Entidad está determinada por el Decreto Legislativo N° 1139 – Ley de la Fuerza Aérea del Perú, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2014-DE. Así, en la ley en mención se indica lo siguiente:

"Artículo 5.-Estructura Orgánica Básica

La FAP está compuesta por los siguientes órganos y sus funciones y atribuciones se establecen en el reglamento de la presente norma:

1) Alto Mando

El Alto Mando es el órgano de más alto nivel de la institución, encargado de tomar las decisiones estratégicas sobre las políticas y objetivos institucionales. Está conformado por:

- El Comandante General
- Jefe del Estado Mayor General
- Inspector General

2) Órganos Consultivos

Los Órganos Consultivos son los órganos encargados de analizar aquellos asuntos trascendentales relacionados con el funcionamiento y desarrollo de la FAP, asesorando, participando y emitiendo opinión en temas que le sean consultados a requerimiento del Comandante General de la FAP, quien los convoca y preside.

3) Órgano de Control

El Órgano de Control Institucional es el responsable del control gubernamental en la institución de conformidad con las normas del Sistema Nacional de Control. Está ubicado en el mayor nivel jerárquico de la estructura orgánica de la institución.

4) Órgano de Defensa Jurídica

El Órgano de Defensa Jurídica es el encargado de ejercer la defensa jurídica de los intereses de la FAP, de conformidad con la normativa legal vigente.

5) Órgano de Inspectoría

El Órgano de Inspectoría es el aquel cuyas competencias se circunscriben a asuntos militares, operacionales y disciplinarios.

6) Órganos de Administración Interna

Los Órganos de Administración Interna son aquellos que brindan apoyo a las actividades operacionales de la Fuerza Aérea del Perú.

7) Órganos de Línea

Los Órganos de Línea son aquellos entes operacionales de la institución, y están integrados por los Comandos de Fuerza".

Handwritten signatures and initials: L, J, and YMC.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

38. En lo que concierne a los órganos de administración interna, se ha previsto seis (6) Direcciones y una Secretaría General, siendo una de esas direcciones la Dirección General de Personal. Esta *"es el órgano técnico normativo dependiente de la Comandancia General, responsable de obtener, desarrollar y retener al personal necesario para proporcionar apoyo y sostenimiento de la fuerza; así como el empadronamiento, entrenamiento, movilización y desmovilización del personal de la reserva aérea"*. Sus funciones son, entre otras: *administrar el Sistema de Personal de la Fuerza Aérea del Perú, así como supervisar los subsistemas y procesos del área de su competencia; y, administrar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de aplicación en la Institución*. Tiene a su cargo las siguientes unidades orgánicas:

- Dirección de Administración de Personal.
- Dirección de Sanidad.
- Dirección de Bienestar.
- Dirección de Reserva y Movilización.

39. Por su parte, la Dirección de Administración de Personal, *"es la unidad orgánica técnica administrativa dependiente de la Dirección General de Personal, responsable de realizar la obtención, empleo, desarrollo, control, mantenimiento de la disciplina, evaluación del desempeño, separación del servicio y otorgamiento de remuneraciones, compensaciones y pensiones del personal militar y civil de la Fuerza Aérea del Perú; así como la supervisión del personal militar de la Fuerza Aérea del Perú que cumple reclusión"*. Sus funciones son dos (2): *"Ejecutar los procesos de obtención, empleo, desarrollo, control, evaluación del desempeño, separación del servicio y otorgamiento de remuneraciones, compensaciones y pensiones del personal de la Fuerza Aérea del Perú"*; y, *"Ejecutar y controlar el mantenimiento de la disciplina, ley y orden, así como hacer cumplir las disposiciones relacionadas con la reclusión del personal militar de la Fuerza Aérea del Perú"*.

40. Según la Entidad, para efectos del procedimiento disciplinario seguido al impugnante, el Director de la Dirección de Administración de Personal es Jefe de Recursos Humanos de la Entidad, o cuando menos, hace sus veces. Sin embargo, de acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 937-2018-SERVIR/GPGSC, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil: *«en los casos en que se requiera determinar qué oficina es "la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos" en una entidad, debe observarse los instrumentos de gestión de la entidad (como el Reglamento de Organización y Funciones - ROF) en cuyos lineamientos se establezca a qué órgano o unidad orgánica le corresponde asumir las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos, siendo – por lo general - la oficina de administración de la entidad»*; con lo cual, la Entidad estaría yendo contra su propia normativa, ya que

[Handwritten signatures]

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

el Director de la Dirección General de Personal sería el Jefe de Recursos Humanos y no el funcionario responsable de la Dirección de Administración de Personal. Ello en razón a que el primero de estos es quien tiene por función administrar el Sistema de Personal de la Fuerza Aérea del Perú, así como supervisar los subsistemas y procesos del área de su competencia; y, **administrar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de aplicación en la Institución.**

41. Para una mejor comprensión, debemos remitirnos al artículo 4º del Reglamento de la Ley N° 30057, el cual precisa que cada entidad contará con una Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la cual podrá ser otro órgano de apoyo de aquella y se encuentra a cargo de un directivo cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos. Así pues, si bien la Dirección de Administración de Personal tiene como función ejecutar parte de las actividades vinculadas a la gestión del personal militar y civil de la Entidad; **es en la Dirección General de Personal en quien recae la responsabilidad de administrar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y supervisar los subsistemas; además de otras funciones, como por ejemplo: proponer normas para mantener el clima laboral; establecer lineamientos y supervisar las acciones de otorgamiento de remuneraciones, beneficios, pensiones y asignaciones que le correspondan al personal; o, proporcionar asesoramiento a la Comandancia General en temas específicos de su responsabilidad.**
42. Así las cosas, puede concluirse que la autoridad sancionadora que tramitó el procedimiento disciplinario del impugnante no se determinó conforme a las reglas previstas en el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento de la Ley N° 30057; por lo que carecía de competencia para ejercer la potestad disciplinaria. De manera que la Entidad ha vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento.

b) El derecho de defensa y la motivación de los actos administrativos

[Handwritten signatures]

43. Una garantía del debido procedimiento es el derecho de defensa, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. Este, proscribe que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

derecho de defensa”²⁴.

44. Del mismo modo, ha manifestado que “(...) el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra” [Exp. N° 0649-2002-AA/TC FJ 4]”²⁵.

45. En esa línea, el Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa”²⁶.

Cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover”²⁷.

46. Así, a partir del derecho antes descrito, podemos inferir que toda persona tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, lógicamente, **la Administración tiene la responsabilidad de informar con claridad y precisión cuál es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido y en qué falta se subsume la conducta infractora; así como dar a conocer las pruebas que respaldan la imputación.**

47. En cuanto a la motivación de las decisiones administrativas, vemos que esta no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3º y 43º de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario”²⁸.

[Handwritten signatures]

²⁴Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 5514-2005-PA/TC.

²⁵Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

²⁶Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 02098-2010-PA/TC.

²⁷Fundamento 32 de la sentencia emitida en el expediente N° 0156-2012-PHC/TC.

²⁸Fundamento 17 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

48. A nivel infraconstitucional, el TUO de la Ley N° 27444 reconoce a los administrados **el derecho a obtener una decisión motivada** como una garantía del derecho al debido procedimiento. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, **constituye un requisito de validez del acto administrativo**²⁹ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública³⁰. Permite así a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes³¹. Es por ello que no es admisible que una autoridad administrativa se limite a expresar la normativa en que ampara su decisión o, exponga fórmulas genéricas o vacías de fundamentación.
49. En esa medida, cuando en un procedimiento administrativo disciplinario el acto de imputación de cargos y el de sanción se encuentran debidamente motivados, se garantiza el derecho de defensa del sujeto sometido a procedimiento disciplinario, pues están en condiciones de conocer con exactitud las razones que conducen a la autoridad a iniciarle el procedimiento y finalmente a sancionarlo.
50. Ahora, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la*

Handwritten signatures and initials:

- Signature 1 (top)
- Signature 2 (middle)
- Initials JMC (bottom)

²⁹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

³⁰Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

³¹Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajgp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver”³².

51. De manera que las autoridades administrativas están obligadas a expresar, siquiera de manera breve, **cuál es el razonamiento en el que se basan para arribar a tal o cual conclusión**, a fin de desaparecer cualquier atisbo de arbitrariedad en su decisión. De no justificar adecuadamente esta, incurrirán en responsabilidad administrativa, conforme lo prevé el TUO de la Ley N° 27444.
52. En los procedimientos administrativos disciplinarios esta exigencia es aún mayor, debido al carácter represivo de la sanción. El Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, ha indicado que, *“en la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador”*.
53. Como es lógico, un acto administrativo correctamente motivado permitirá que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario pueda tener certeza de las razones que justifican que se le inicie el procedimiento disciplinario, y a partir de ello podrá ejercer eficazmente su derecho de defensa. Si es sancionado, podrá conocer los argumentos en que se ampara la Administración, a fin de cuestionarlos mediante los mecanismos que la ley habilita.
54. Dicho esto, vemos que en lo que respecta al acto de inicio del procedimiento, la Entidad ha cumplido con indicar la falta en la que presuntamente habría incurrido el impugnante, pero no ha precisado cuál es el hecho que concretamente que le está imputando. En el apartado: “descripción de los hechos que configurarían la falta”, la Entidad indica:

[Handwritten signatures]

“Que, mediante informe s/n del 17 de octubre de 2018 e Informe s/n del 25 de octubre de 2018, se pone en conocimiento la conducta del EC. FAP STC JORGE LUIS REYES CRUZ, al que se le atribuye negligencia en el desempeño de sus funciones, toda vez que no cumplió a cabalidad con las funciones de Chofer de Unidad, ocasionando trastornos administrativos”.

³²Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 1230-2002-HC/TC.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Nótese del texto antes citado que en ningún momento se describe qué hecho concretamente se le imputa al impugnante.

55. Al respecto, debemos recordar a la Entidad que el artículo 107º del Reglamento de la Ley Nº 30057 ha establecido que la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, mínimamente debe contener lo siguiente:

- a) La identificación del servidor civil.
- b) La imputación de la falta, es decir, **la descripción de los hechos que configurarían la falta.**
- c) La norma jurídica presuntamente vulnerada.
- d) La medida cautelar, en caso corresponda.
- e) La sanción que correspondería a la falta imputada.
- f) El plazo para presentar el descargo.
- g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.
- h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
- i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos".

De la misma forma, el último párrafo de la citada disposición complementa que "El acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y no es impugnabile".

56. El objeto de esta disposición no es otro que garantizar el derecho de defensa del servidor sometido a procedimiento disciplinario para que tenga pleno conocimiento de los hechos, las normas transgredidas, la falta cometida y las pruebas en que se respalda la autoridad para iniciar el procedimiento en su contra, a efectos que pueda ejercer el contradictorio de manera idónea, sin limitarse a una mera narración de los hechos.

57. De manera que la Entidad no ha garantizado el derecho de defensa del impugnante al no motivar correctamente el acto de inicio del procedimiento, por lo que el acto en cuestión también se encuentra viciado.

58. Igualmente, vemos que en el acto administrativo de sanción la autoridad sancionadora no explica en qué se basa para determinar la responsabilidad del impugnante. En los considerandos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto de la resolución de sanción se describen los documentos que sirven de antecedentes. En el sexto considerando se invoca una norma que regula el rol del secretario técnico. En el séptimo considerando se indica que el órgano instructor ha concluido que "se acredita la falta denunciada". Finalmente, en los siguientes considerandos se

Handwritten initials: R, J, YMC

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

20

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

explica el trámite del procedimiento, y que la sanción debe ser proporcional a la falta cometida. Por tanto, puede verse que la decisión carece totalmente de motivación.

c) El principio de tipicidad

59. El principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable³³.
60. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos³⁴.
61. Ahora, Morón Urbina³⁵ afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.
62. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación Nº 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *“la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el*

Q
A
JMC

³³Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 05487-2013-AA/TC.

³⁴Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 02050-2002-AA/TC.

³⁵MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal".

63. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
 - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - (iii) **Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.**
64. Dicho esto, vemos que en el presente caso al impugnante se le ha imputado la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, que sanciona: "*La negligencia en el desempeño de las funciones*". Vale decir, sanciona el actuar poco diligente de un servidor.
65. Si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, este cuerpo Colegiado en reiteradas ocasiones ha expresado que para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido **cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación**. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas **acciones que sean mínimamente necesarias** para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.
66. De manera que la falta antes descrita sanciona el descuido, la desatención o falta de cuidado de un servidor en el desarrollo de determinadas funciones.
67. Ahora bien, al ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, la falta en mención constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de **reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones concretas** que el servidor debe cumplir diligentemente, tal como se ha indicado en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC.
68. Igualmente, en dicho precedente de observancia obligatoria, se ha expresado que

R
A
JMC

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

22

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

para efectos de esta falta, se debe distinguir las funciones de los deberes u obligaciones que impone de manera general el servicio público o, de manera más específica, cada institución a todos sus trabajadores, como son, por ejemplo: actuar con respeto, desempeñarse con honestidad y probidad, utilizar el fotocheck de identificación en el horario de trabajo, sustentar gastos de viáticos en los plazos establecidos, hacer entrega de cargo, someterse a exámenes médicos preventivos; entre otros deberes u obligaciones que no están vinculados a funciones propias de un cargo. También se excluye de este concepto aquellas prohibiciones que tengan por objeto mantener el orden al interior de las instituciones públicas, que pretendan encausar la conducta de los servidores y no estén vinculadas a una función en concreto; como sería, por ejemplo, la prohibición de registrar la asistencia de otro trabajador, de portar armas en las instalaciones de la institución, de fumar en las instalaciones de la institución, de hacer proselitismo o de doble percepción de ingresos, en las que -qué duda cabe- no se podría atribuir una "negligencia en el desempeño de las funciones"

69. Dicho esto, vemos que en el presente caso la imputación al impugnante se sustenta en un informe (del 25 de octubre de 2018) que da cuenta que aparentemente no estaría dando cumplimiento a su horario de trabajo, retirándose sin la autorización respectiva e incumpliendo a su vez sus labores; lo que denota que el hecho no guarda relación con la falta imputada. Estaríamos ante un incumplimiento de una obligación, como es la sujeción al horario de trabajo, no un descuido propiamente en la ejecución de una tarea. Por tanto, no se ha hecho un correcto ejercicio de subsunción del hecho infractor.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

70. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que cuando se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, **o que contravengan el ordenamiento jurídico**, contengan un imposible jurídico o prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable, el Tribunal declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello.
71. De acuerdo al desarrollo precedente, se aprecia que la Entidad ha vulnerado el debido procedimiento en diferentes formas, lo que a criterio de esta Sala, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado. En tal sentido, el acto de inicio del procedimiento y el de sanción están inmersos en la causal de nulidad prevista en el

Q
A
JMC

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

23

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444³⁶. Consecuentemente, corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo **para que la Entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por este Tribunal.**

72. No obstante, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación, ya que aún no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad al impugnante en los hechos imputados. En otras palabras, no está siendo absuelto. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes a fin de evitar posteriores nulidad que, eventualmente, generen impunidad y responsabilidad en los funcionarios que transgreden el ordenamiento jurídico.
73. Por otro lado, sin perjuicio de lo resuelto, este Tribunal tiene a bien recordar que para enervar la presunción de inocencia las autoridades administrativas deben contar con medios probatorios idóneos que, al ser valorados debidamente, produzcan certeza de la culpabilidad de los administrados en los hechos que les son atribuidos. Así, *“la presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos estos elementos formando convicción”*³⁷.
74. El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo; precisando lo siguiente: *“parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción «iuris tantum» y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria”*³⁸. Por esa razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades están **obligadas a realizar una mínima actividad probatoria** que les permita contar con elementos suficientes para generarse certeza.

Handwritten initials: R, J, YMC

³⁶ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:
La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.

³⁷ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 441.

³⁸ Sentencia recaída en el expediente N° 2440-2007-PHC/TC, fundamento quinto.

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

75. Es pues en esa línea que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444³⁹, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente, según los cuales, en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que impulsen el procedimiento y recaben tantos medios probatorios como sean necesarios para arribar a una conclusión acorde con la realidad de los hechos.
76. Evidentemente, los principios de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, podrá declararlo culpable y sancionarlo. Por ello, es obligación de la Entidad agotar todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados.
77. Esta forma en la que debe operar la administración pública guarda vinculación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de objetividad y razonabilidad que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en*

³⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

(...)

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público”.

Handwritten signatures and initials: R, J, YMC

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como la carencia de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"⁴⁰.

78. De manera que toda autoridad administrativa que pretenda imponer una sanción a un administrado **estará obligada a realizar una mínima actividad probatoria** para comprobar objetivamente que este es culpable del hecho que se le atribuye, lo que implica actuar de oficio determinadas pruebas o diligencias según la naturaleza de los hechos investigados. De lo contrario, como bien afirma el Tribunal Constitucional, *"el procedimiento administrativo disciplinario sólo se convertiría en un ritualismo puramente formal de descargos, alejado por completo de la vigencia del «debido proceso»"*⁴¹.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorándum C-40-MGAD-Nº 002, del 24 de enero de 2019, y la Resolución Jefatural Nº 1858-DIAPE, del 9 de septiembre de 2019; emitidos por la Jefatura del Departamento Administrativo y la Dirección de Administración de Personal de la FUERZA AÉREA DEL PERÚ; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la emisión del Memorándum C-40-MGAD-Nº 002 y, que la FUERZA AÉREA DEL PERÚ subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JORGE LUIS REYES CRUZ y a la FUERZA AÉREA DEL PERÚ para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la FUERZA AEREA DEL PERÚ, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

⁴⁰Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 03167-2010-PA/TC

⁴¹Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 0201-2004-PA/TC

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

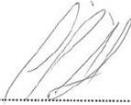
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

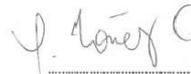
Regístrese, comuníquese y publíquese.



RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L17/P3

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

27

EL PERÚ PRIMERO

99761570012020

Powered by Z1
Digitally signed by PILOTTO CARREÑO Eugenio FAU 20477906461
hard
Date: 2020.01.17 COT
Reason: Doy Conformidad al Presente Documento



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN N° 000087-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

Powered by Z1
Digitally signed by
HERRERA VASQUEZ
Ricardo Javier FAU
20477906461 hard

Powered by Z1
Digitally signed by
GÓMEZ CASTRO Oscar
Enrique FAU
20477906461 hard

EXPEDIENTE : 5118-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ADELITA SERNAQUE PULACHE
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR SEIS (6) MESES SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Gerencia N° 002-10-2018-GDRE-MPT, del 22 de octubre de 2018, y de la Resolución Jefatural N° 194-09-2019-URH-MPT, del 13 de septiembre de 2019, emitidas por la Gerencia de Desarrollo Humano y Económico y la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Talara, respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, en el extremo referido a la señora ADELITA SERNAQUE PULACHE.*

Lima, 17 de enero de 2020

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de Gerencia N° 002-10-2018-GDRE-MPT, del 22 de octubre de 2018, y sobre la base de lo recomendado en el Informe de Precalificación N° 10-09-2018-STPAD-MPT, la Gerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad Provincial de Talara, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario, entre otro, a la señora ADELITA SERNAQUE PULACHE, en adelante la impugnante, quien en su condición de secretaria de la Sub Gerencia de Desarrollo Cultural y Juventudes habría redactado y tipeado las autorizaciones de uso del auditorio de la "Casa de la Juventud" y del salón "Javier Pérez de Cuéllar", suscritas por el señor de iniciales M.M.O, sub gerente de la referida gerencia; así como por haber revisado cada uno de los expedientes a cargo de dicha sub gerencia, entre ellos las solicitudes de autorización de uso de ambiente que cuentan con visto y/o firma de recepción en la parte superior derecha del documento, y respecto de las cuales se emitieron las actas de autorización y compromiso N°s 318-09-2017-SGCJ-MPT y 369-09-2017-SGCJ-MPT, que llevan sus iniciales en la parte final del documento.

En ese sentido, se imputó a la impugnante haber incurrido en la falta prevista en el literal o) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹.

¹ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

2. El 7 de noviembre de 2018, la impugnante presentó sus descargos, negando las imputaciones efectuadas en su contra y señalando que se habría vulnerado su derecho de defensa y el debido procedimiento.
3. Mediante Resolución Jefatural N° 194-09-2019-URH-MPT², del 13 de septiembre de 2019, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer, entre otro, a la impugnante la sanción de suspensión por seis (6) meses sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal o) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 10 de octubre de 2019, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 194-09-2019-URH-MPT, solicitando se declare la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario, bajo los mismos argumentos expuestos en su escrito de descargos, señalando además que no se ha acreditado que haya ejercido influencia para la obtención de un beneficio a su favor o de terceros.
5. Con Oficio N° 17-10-2019-GM-MPT, la Gerencia Municipal de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante los Oficios N°s 12809 y 12810-2019-SERVIR/TSC, el Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.
7. A través del escrito presentado el 14 de enero de 2020, la impugnante señaló ante el Tribunal que habiendo transcurrido el plazo para que se resuelva su recurso de apelación, y sin que exista pronunciamiento sobre el mismo, da por agotada la vía administrativa.

Q
A
JMC

"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: (...)

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros. (...)"

² Notificada a la impugnante el 17 de septiembre de 2019.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

⁴ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁶, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁷; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁹.

⁶ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

⁷ **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

"Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia"

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

⁸ El 1 de julio de 2016.

⁹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

R
A
JMC

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁰, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 13 de septiembre de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 13 de septiembre de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

¹⁰ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450

"Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

[Handwritten signatures]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Sobre la denegatoria ficta y el trámite del procedimiento administrativo

14. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26º del Reglamento del Tribunal¹¹, luego de transcurrido el plazo para que éste resuelva y notifique la resolución que se pronuncia sobre el recurso de apelación, el impugnante podrá asumir que aquél fue desestimado operando la denegatoria ficta.
15. De la lectura del mencionado artículo permite apreciar que todo impugnante, en el marco de un procedimiento recursivo seguido ante el Tribunal, tiene el derecho a que en aplicación del silencio administrativo negativo considere denegado su petitorio y, consecuentemente, a dar por agotada la vía administrativa para así tener expedita la posibilidad de interponer la demanda contencioso administrativa ante el Poder Judicial.
16. Debe destacarse que la aplicación del silencio administrativo negativo por parte del impugnante, no implica que el Tribunal pierda la obligación de emitir un pronunciamiento respecto del petitorio del recurso de apelación. Por el contrario, conforme a lo dispuesto por el numeral 199.4 del artículo 199º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N°

R
A
JMC

¹¹Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

"Artículo 26º.- Denegatoria ficta"

Transcurrido el plazo para que el Tribunal resuelva y notifique la resolución que se pronuncia sobre el recurso de apelación, el apelante podrá asumir que aquél fue desestimado operando la denegatoria ficta, a efecto de la interposición de la demanda contencioso-administrativa".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

27444¹², hasta que se le notifique que el asunto ha sido sometido a conocimiento de una autoridad jurisdiccional, el Tribunal mantiene la obligación de resolver, bajo responsabilidad.

17. En otros términos, el Tribunal mantiene la competencia para resolver el recurso de apelación interpuesto, inclusive cuando el impugnante comunique su decisión de asumir por denegado su petitorio y de dar por agotada la vía administrativa, en aplicación del silencio administrativo negativo.
18. En ese sentido, en el presente caso si bien la impugnante ha informado al Tribunal de su acogimiento al silencio administrativo negativo dando por agotada la vía administrativa, este Tribunal no ha sido notificado a la fecha, de que el asunto haya sido sometido a conocimiento de una autoridad jurisdiccional, por lo que mantiene su obligación de resolver.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

19. Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del 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.
20. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma

R
A
JMC

¹² **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**
"Artículo 199º.- Efectos del silencio administrativo
(...)

199.4 Aun cuando opere el silencio administrativo negativo, la administración mantiene la obligación de resolver, bajo responsabilidad, hasta que se le notifique que el asunto ha sido sometido a conocimiento de una autoridad jurisdiccional o el administrado haya hecho uso de los recursos administrativos respectivos".

¹³ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
NOVENA.- Vigencia de la Ley

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

reglamentaria sobre la materia.

21. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ 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 de 2014.
22. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17^o y 18^o de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁴Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁵Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

23. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁶, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁷ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
24. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
25. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución

R
A
JMC

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”

¹⁶Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

¹⁷Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios 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 del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declara la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regirá por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁸, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.

[Handwritten signatures and initials]

¹⁸Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

26. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

27. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que la impugnante se encontraba sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y Su Reglamento General.

Sobre el concurso de infractores según las reglas que desarrollan el régimen disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil

28. De acuerdo con lo referido en la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 065-2017/SERVIR-PE, la Presidencia Ejecutiva de la Entidad, fungiendo de órgano instructor, dio inicio al procedimiento administrativo en contra de la impugnante en atención a lo previsto en el numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

[Handwritten initials: R, J, JMC]

29. Al respecto, se debe señalar que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, establece en el numeral 13.2 del punto 13 lo siguiente:

"13.2. Concurso de Infractores

En el caso de presuntos infractores que ostenten igual o similar nivel jerárquico y dependan del mismo inmediato superior, corresponde a este ser el Órgano Instructor.

Si los presuntos infractores pertenecieran a distintas unidades orgánicas o de distintos niveles jerárquicos y correspondiese que el instructor sea el jefe inmediato, es competente la autoridad de mayor nivel jerárquico.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Si se diera la situación de presuntos infractores que ostentan igual o similar nivel jerárquico y dependen de distinto inmediato superior del mismo rango, es la máxima autoridad administrativa la que determina cuál de los jefes inmediatos debe actuar como Órgano Instructor.

En caso se diera una diversidad de posibles sanciones a aplicar, corresponderá instruir a la autoridad competente de conocer la falta más grave".

30. Como se podrá apreciar, según la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la figura del concurso de infractores establece ciertos presupuestos destinados al esclarecimiento y determinación de las autoridades competentes que participarían en un procedimiento administrativo disciplinario. Sin embargo, en cuanto a la definición o conceptualización de dicha figura, no se aprecia que la referida Directiva haya previsto concepto alguno que esclarezca su aplicación práctica.
31. Por ello, a fin de entender mejor dicha figura corresponde dar una mirada al concepto semántico de las palabras que la componen. Así, tenemos que -según la Real Academia Española (RAE)- la palabra "concurso" significa concurrencia, la cual a su vez consiste en la acción y efecto de concurrir. Asimismo, la RAE señala que "concurrir" implica juntarse en un mismo lugar o tiempo.

Finalmente, el término "infractor" -de acuerdo con la RAE- viene a ser el adjetivo que se da a quien quebranta una ley o un precepto. Por otro lado, a fin de entender mejor dicho concepto, debemos referir que según BELEN MARINA JALVO¹⁹ el poder disciplinario es "un instrumento del que dispone la Administración para luchar contra los funcionarios que incumplen o abusan de sus funciones en perjuicio de la cosa pública, de los derechos y libertades del ciudadano". Igualmente, debemos precisar que en el ordenamiento jurídico nacional tenemos que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 19º, ha establecido que "Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público". Por tanto, podemos concluir que, en el ámbito del régimen administrativo disciplinario, el "infractor" vendrá a ser aquella persona y/o trabajador que, desarrollando una función pública, transgrede disposiciones legales y/o administrativas.

32. En tal sentido, de acuerdo con lo referido en el numeral anterior, resulta claro que el **concurso de infractores viene a ser una figura especial y excepcional** para

¹⁹Marina Jalvo, Belén. "El Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos". Tercera Edición. Editorial Lex Nova. España. 2006. p.44

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

efectos del régimen disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil, la cual exige para su configuración la presencia correlativa de los siguientes presupuestos:

- (i) Pluralidad de infractores, es decir la existencia de más de un servidor y/o funcionario público en un mismo lugar o tiempo.
- (ii) Unidad de hecho, esto es que el mismo suceso fáctico sea cometido por todos los infractores en un mismo lugar o tiempo.
- (iii) Unidad de precepto legal o reglamentario vulnerado, es decir que la misma infracción catalogada como falta sea atribuible -por igual- a todos los infractores.

33. Asimismo, aunado a lo anterior, debemos puntualizar que la Municipalidad Provincial Jorge Basadre (SERVIR), ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, a través del Informe Técnico N° 232-2016-SERVIR/GPGSC²⁰, dándole contenido a la citada figura, ha interpretado y señalado en forma concreta que el concurso de infractores está referido a la *"conurrencia de más de un participe en el mismo hecho que configura la falta"*; interpretación que guarda concordancia con los presupuestos glosados en el numeral precedente.

34. De ahí que podamos colegir que, en términos del ente rector y a lo descrito en los numerales anteriores, la aplicación de la figura del concurso de infractores no está supeditada a la simple existencia de un suceso fáctico del cual se presume la participación de varias personas (servidores y/o funcionarios); sino, principalmente, lo que definiría a dicha figura es que una pluralidad de agentes, de forma conjunta, han participado -en un mismo espacio o tiempo- de un único hecho y, como tal, éste resulte siendo imputable a todos ellos como falta disciplinaria; determinándose con ello que **-por excepción-** las autoridades competentes que participarían en el procedimiento administrativo sean definidas según las reglas del numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Un ejemplo de antes señalado vendría a ser los miembros de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, conforme se ha referido en el Informe Técnico N° 1912-2016-SERVIR/GPGSC²¹.

35. En otras palabras, la concurrencia de infractores no implica, ni debe significar en modo alguno, que el único hecho del cual participaron todos ellos pueda o deba -a su vez- ser desglosado en otros tantos hechos concretos como participantes hubo, pues de ser así ya no nos encontraríamos frente a una concurrencia de infractores

²⁰Disponible en: www.servir.gob.pe.

²¹Disponible en: www.servir.gob.pe.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año de la Universalización de la Salud”

ante un mismo suceso, sino, por el contrario, ante la existencia de infractores individuales involucrados en hechos diferentes, lo cual determinaría la participación de autoridades competentes conforme a las reglas señaladas en el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil²², mas no según lo establecido en el numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

36. Ahora bien, en el caso materia de análisis, se aprecia que la Gerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a dos (2) servidores, entre los que se encontraba la impugnante; siendo uno de ellos el Sub Gerente de Desarrollo Cultural y Juventudes, mientras que la impugnante era Secretaria de la citada sub gerencia, en la fecha en que ocurrieron los hechos; situación que lleva a colegir que debido a la variedad de cargos existentes, cada uno desarrollaba funciones distintas en tiempos distintos, lo cual implica que no existiría unidad de hecho como lo exige la figura del concurso de infractores.
37. En tal sentido, se puede concluir que en el presente caso no nos encontramos frente a un concurso de infractores, debido al papel funcional que habría cumplido cada presunto infractor en un lugar o tiempo específico; por tanto, esta Sala considera que las autoridades competentes -para el caso de la impugnante-debieron ser determinadas de forma independiente, siguiendo las reglas señaladas en el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esto es:

R
A
JMC

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o

²²Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 93º.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

		o el que haga sus veces	el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

Sin perjuicio de ello, en caso alguna de las autoridades referidas en el cuadro anterior se encontrasen impedidas de participar, la Entidad debe tener en consideración lo previsto en el numeral 9.1 del punto 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, siguiendo para tal fin del procedimiento regulado en el TUO de la Ley N° 27444, respecto a la figura de la abstención.

38. Por las razones antes expuestas, esta Sala llega a la conclusión de que la Resolución de Gerencia N° 002-10-2018-GDRE-MPT y la Resolución Jefatural N° 194-09-2019-URH-MPT, han incurrido en causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.
39. En consecuencia, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo, siendo que se ha inobservado el ordenamiento jurídico vigente y el procedimiento regular previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

De la observancia del debido procedimiento administrativo, la debida motivación de los actos administrativos y el principio de tipicidad

R
A
JMC

40. El numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios "(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. (...) "²³.
41. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que "(...) el derecho reconocido en la referida disposición "(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, "judicial", sino que se extiende también a sede "administrativa" y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente

²³Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 2678-2004-AA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana (...)"²⁴.

42. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten²⁵.
43. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *"los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración"*²⁶.
44. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444²⁷, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre

²⁴Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

²⁵Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:
(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".

²⁶RUBIO CORREA, Marcial. El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2006. p. 220.

²⁷Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

otros, en el principio de legalidad, según el cual, *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.

45. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad²⁸, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
46. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*²⁹.
47. Ahora bien, cabe precisar que otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, es la sujeción al principio de tipicidad, recogido en el numeral 4 del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444. Al respecto, dicho principio precisa que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a

R
A
JMC

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

²⁸Constitución Política del Perú de 1993

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(…)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(…)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;

(…)”.

²⁹Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

48. Por tanto, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable³⁰.
49. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos³¹.
50. Ahora bien, Morón Urbina³² afirma que *"la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero además, dicho autor resalta que *"el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes"*.
51. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
 - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure

R
A
JMC

³⁰Fundamento 8 de la sentencia emitida en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

³¹Fundamento 9 de la sentencia emitida en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

³²MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

- cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.
52. Por otro lado, el artículo 6º del TUO de la Ley N° 27444³³ señala que la motivación dentro del marco de un procedimiento administrativo, deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.
53. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional³⁴ señala, en términos exactos, lo siguiente:

*“Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.
La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.
El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.*

R
A
JMC

³³Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto.

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.

6.4 No precisan motivación los siguientes actos:

6.4.1 Las decisiones de mero trámite que impulsan el procedimiento.

6.4.2 Cuando la autoridad estima procedente lo pedido por el administrado y el acto administrativo no perjudica derechos de terceros.

6.4.3 Cuando la autoridad produce gran cantidad de actos administrativos sustancialmente iguales, bastando la motivación única”.

³⁴Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe | Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por el TUO de la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”.

54. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444³⁵.

Sobre el caso bajo análisis

55. Como se advierte de los antecedentes de la presente resolución, mediante Resolución de Gerencia N° 002-10-2018-GDRE-MPT, del 22 de octubre de 2018, la se instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, quien en su condición de secretaria de la Sub Gerencia de Desarrollo Cultural y Juventudes habría redactado y tipeado las autorizaciones de uso del auditorio de la “Casa de la Juventud” y del salón “Javier Pérez de Cuéllar”, suscritas por el señor de iniciales M.M.O, sub gerente de la referida gerencia; así como por haber revisado cada uno de los expedientes a cargo de dicha sub gerencia, entre ellos las solicitudes de autorización de uso de ambiente que cuentan con visto y/o firma de recepción en la parte superior derecha del documento, y respecto de las cuales se emitieron las actas de autorización y compromiso N°s 318-09-2017-SGCJ-MPT y 369-09-2017-SGCJ-MPT, que llevan sus iniciales en la parte final del documento. En ese sentido,

Q
A
JMC

³⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 1º. -Concepto de acto administrativo

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

se imputó a la impugnante haber incurrido en la falta prevista en el literal o) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

56. Asimismo, a través de la Resolución Jefatural N° 194-09-2019-URH-MPT, del 13 de septiembre de 2019, se impuso a la impugnante la sanción de suspensión por seis (6) meses sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado las imputaciones antes señaladas.
57. Cabe indicar que a la impugnante se le atribuyó la falta prevista en el literal o) del artículo 85º de la Ley N° 30057, que prescribe lo siguiente: *"Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio de terceros"*.
58. Esta falta contiene dos verbos: actuar e influir. El primero, según la Real Academia Española, tiene las siguientes acepciones: *ejercer actos propios de su naturaleza; ejercer funciones propias de su cargo u oficio; y, obrar, realizar actos libres y conscientes*. El segundo, significa: *ejercer predominio, o fuerza moral*. Para ser más precisos, cuando se refiere a "influencia", la RAE señala lo siguiente: *acción y efecto de influir; poder, valimiento, autoridad de alguien para con otra u otras personas o para intervenir en un negocio; y, persona con poder o autoridad con cuya intervención se puede obtener una ventaja, favor o beneficio*.
59. Por lo que se puede colegir que el primer supuesto (actuar para obtener un beneficio propio o beneficio de terceros) está referido únicamente a los actos que pueda realizar un trabajador de manera directa para obtener un beneficio para sí mismo o para terceros; mientras que el segundo (influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio de terceros) se refiere a los actos que pueda desplegar un trabajador sobre otros trabajadores para valerse de estos y así obtener un resultado que le favorezca a el mismo o a un tercero; es decir, cuando ejerza su influencia.
60. En ese sentido, de acuerdo a los hechos que se atribuyeron a la impugnante, no se advierte que los mismos tengan relación con la falta imputada. Por ello, es evidente que no se ha efectuado una adecuada subsunción del hecho con la falta atribuida a la impugnante, de modo que se ha afectado el principio de tipicidad por no adecuarse a lo prescrito en el párrafo (iii) del numeral 45 de la presente resolución; lo que limitó, a su vez, el ejercicio del derecho de defensa de la impugnante.
61. De otro lado, de la revisión de la Resolución Jefatural N° 194-09-2019-URH-MPT, que impuso la sanción a la impugnante, no se advierte que la Entidad haya valorado los argumentos expuestos en sus descargos; situación que

R
A
JMC

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

evidentemente vulnera la debida motivación de los actos administrativos y, en consecuencia, el debido procedimiento administrativo.

62. De otro lado, se advierte que la Entidad, al sancionar a la impugnante, no ha tenido en cuenta las disposiciones contenidas en el artículo 87º de la Ley Nº 30057³⁶, en atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

63. Lo expuesto en los numerales precedentes, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Resolución de Gerencia Nº 002-10-2018-GDRE-MPT y la Resolución Jefatural Nº 194-09-2019-URH-MPT, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444³⁷, por contravenir el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del mencionado TUO³⁸.

³⁶ Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 87º.- Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. (...)”

³⁷ Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

- 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (...)”

³⁸ Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

- 1.1. Principio de legalidad.-** Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.
(...)”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

R
A
JMC



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

64. Por tanto, puede concluirse que la Entidad no ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, apartándose así de lo establecido en las disposiciones legales analizadas en los numerales precedentes y de los límites que impone la Constitución al ejercicio de la potestad sancionadora. De manera que la resolución impugnada y el acto que dio inicio al procedimiento disciplinario se encuentran inmersos en la causal de nulidad, conforme a lo señalado en el numeral precedente.
65. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.
66. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra la impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo de la impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
67. Finalmente, habiéndose constatado la vulneración del principio al debido procedimiento administrativo, resulta innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución de Gerencia Nº 002-10-2018-GDRE-MPT, del 22 de octubre de 2018, y de la Resolución Jefatural Nº 194-09-2019-URH-MPT, del 13 de septiembre de 2019, emitidas por la Gerencia de Desarrollo Humano y Económico y la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA, respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, en el extremo referido a la señora ADELITA SERNAQUE PULACHE.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión del Resolución de Gerencia Nº 002-10-2018-GDRE-MPT, del 22 de octubre de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

2018 y, que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora ADELITA SERNAQUE PULACHE y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

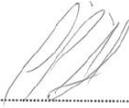
CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L16/CP8

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO

24