



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

**RESOLUCIÓN Nº 002256-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 4192-2019-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : RAMIRO GUSTAVO QUINO FRANCO  
**ENTIDAD** : MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR  
 QUINCE (15) DÍAS

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución Jefatural Nº 047-2019-JUS/OGRRHH, del 19 de febrero de 2019, y de la Resolución de Secretaría General Nº 0080-2019-JUS, del 12 de agosto de 2019, emitidas por la Oficina General de Recursos Humanos y la Secretaría General del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, respectivamente, en el extremo referido al señor RAMIRO GUSTAVO QUINO FRANCO; al haberse vulnerado el principio de legalidad, el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 9 de octubre de 2019

**ANTECEDENTES**

1. El 6 de junio de 2018, se presentó ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en adelante la Entidad, una denuncia en contra de tres servidores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Huaura, entre ellos, el señor RAMIRO GUSTAVO QUINO FRANCO, en adelante el impugnante, quien se desempeñaba como Director Distrital, por la presunta comisión de actos irregulares y de corrupción en dicha dependencia.
2. Teniendo en cuenta el Informe Nº 028-2019-JUS/OGRRHH-ST de la Secretaría Técnica, mediante Resolución Jefatural Nº 047-2019-JUS/OGRRHH, del 19 de febrero de 2019, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario a la Administradora de la Sede Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Huaura (de iniciales L.P.S.H.), a su Asistente Administrativo (de iniciales C.C.H.H.) y al impugnante.

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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

En el caso del impugnante, se le imputó la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057<sup>1</sup>, por incumplimiento de la función establecida en el numeral 6 del artículo 13º del Reglamento de la Ley Nº 23960 – Ley del Servicio de Defensa Pública, aprobado por Decreto Supremo Nº 013-2009-JUS<sup>2</sup>; al no haber supervisado que la Administradora de iniciales L.P.S.H. efectúe sus actividades de conformidad con las funciones que se le asignó.

3. El 18 de marzo de 2019, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
- (i) La supervisión y control de ingreso y salida de personal se realiza por el sistema de internet en la mayoría de veces supervisado por él y coincidentemente el 2 de abril de 2018 supervisó personalmente la asistencia y marcado del personal, en el cual se evidenció la inasistencia de la asistente administrativa de iniciales C.C.G.H., por lo que consultó con la Administradora quien le dijo que dicha persona había perdido permiso sin goce de haberes por unos días para viajar a Lima y que luego regularizarían dicho permiso.
  - (ii) La regularización de las inasistencias de la señorita de iniciales C.C.G.H. como asistencias se dieron sin su consentimiento, pues tomó conocimiento de esto último durante la supervisión realizada en el mes de junio de 2018.
  - (iii) Si bien es cierto que podía haber existido cierta negligencia, debe tenerse en cuenta que el origen de la denuncia fue armada con argumentos fútiles por parte del Ex Defensor Público F.A.D.R., en venganza por las investigaciones y procesos administrativos disciplinarios a los que fue sometido aquél.

<sup>1</sup> Ley Nº 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:

(...)

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

<sup>2</sup> Reglamento de la Ley del Servicio de Defensa Pública, aprobado por Decreto Supremo Nº 013-2009-JUS

“Artículo 13º.- Funciones y Obligaciones de los Directores Distritales

(...)

6. Supervisar al personal que integra la Dirección Distrital de su jurisdicción, debiendo elevar los informes a la Dirección General de Defensa Pública, si hubieren irregularidades en el ejercicio de la función.

(...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

Teniendo en cuenta el Informe Final del Órgano Instructor N° 017-2019-JUS/OGRRHH, mediante Resolución de Secretaría General N° 0080-2019-JUS, del 12 de agosto de 2019<sup>3</sup>, la Secretaría General de la Entidad resolvió sancionar a los tres servidores procesados, imponiendo al impugnante la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de quince (15) días, por el incumplimiento de su función de supervisión de la Administradora del Distrito Fiscal, al no haber supervisado “debidamente la veracidad de los reportes de asistencia, dando visto bueno al pago de movilidad por notificaciones no efectuadas por (...), sin observar el uso de la Caja Chica de sede para el pago que no correspondía a dicha fuente, y especialmente por la prestación del servicio de limpieza de tanque, el cual fue contratado irregularmente”.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Con escrito presentado el 13 de setiembre de 2019, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General N° 0080-2019-JUS, solicitando que se declare la nulidad o se revoque la sanción impuesta, en atención a los siguientes argumentos:
- (i) La responsabilidad del control de asistencia del personal así como la administración del sistema de control está a cargo del administrador de cada Dirección Distrital y no del Director Distrital, de acuerdo con el artículo 18° y numeral 1 del artículo 19° del Reglamento de la Ley de Servicio de Defensa Pública.
  - (ii) Cumplió con ordenar a la Administradora que comunique a la Oficina de Personal que su asistente administrativa no había asistido.
  - (iii) El manejo de caja chica estaba a cargo de la Administradora, tal es así que mediante Resolución Jefatural N° 016-2018-JUS/OGA, del 23 de enero de 2018 se le designó como responsable titular del manejo y custodia de los fondos de caja chica.
  - (iv) El pago del monto por concepto de movilidad a la asistente administrativa estuvo a cargo de la Administradora, en su condición de jefa inmediata de aquella, de conformidad con la Directiva N° 002-2018-JUS/OGA “Procedimiento para la administración y ejecución del fondo de caja chica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos”.
  - (v) En cuanto al pago por el servicio de limpieza de tanque de reserva de agua, el mismo constató el mal estado del tanque, por lo que la Administradora

<sup>3</sup> Notificada al impugnante el 21 de agosto de 2019.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

contrató a alguien para que realice el servicio de limpieza, ya que la persona encargada de limpieza no realizó un trabajo eficiente.

(vi) La falta que se le imputa vulnera el debido procedimiento y el principio de tipicidad.

5. Con Oficio N° 3155-2019-JUS/SG, la Secretaría General 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 dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante Oficios N° 009872-2019-SERVIR/TSC y 009873-2019-SERVIR/TSC, se comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación sometido a conocimiento de este Tribunal.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>5</sup>, el Tribunal tiene

<sup>4</sup> **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”.

<sup>5</sup> **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”.



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

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 N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, 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 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>7</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</sup>; 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

<sup>6</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>7</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90°.- 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”.

<sup>8</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 95°.- 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”.



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>10</sup>.

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 Directivo<sup>11</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

<sup>9</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>10</sup> **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”.

<sup>11</sup> **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;





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

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)

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.

- 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. 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.



### Del régimen disciplinario aplicable

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 Civil<sup>12</sup>, 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 Transitoria<sup>13</sup> 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, resultan aplicables las

<sup>12</sup>**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. (...)”.

<sup>13</sup>**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.

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”.





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

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

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<sup>os</sup> 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<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>14</sup>.

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE<sup>15</sup>, 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 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

<sup>14</sup>**Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**

**“Artículo 90<sup>o</sup>.- 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”.

<sup>15</sup>**Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 092-2016-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<sup>o</sup> 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento.

(...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resulta 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<sup>os</sup> 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<sup>o</sup> 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.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>16</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

<sup>16</sup>Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 092-2016-SERVIR-PE  
“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

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<sup>17</sup>.

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

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 sustantivas y/o procedimentales mencionadas en los numerales precedentes, según corresponda.

21. En el presente caso, se advierte que el impugnante al momento de la comisión de los hechos imputados estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057; asimismo, considerando que los hechos imputados se produjeron en el 2018, con fecha posterior al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la

---

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”.

<sup>17</sup>Cabe 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.



vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en dicha Ley y su Reglamento General.

Sobre el concurso de infractores según las reglas que desarrollan el régimen disciplinario regulado por la Ley del servicio Civil

22. De acuerdo con lo referido en el Informe N° 028-2019-ORRHH-OGEC-ST, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad, fungiendo de órgano instructor, dio inicio al procedimiento administrativo en contra del impugnante y dos servidoras más, mediante Resolución Jefatural N° 047-2019-JUS/OGRRHH, en atención a lo previsto en el numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
23. 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.*

*Si se diera la situación de presuntos infractores que ostentan igual o similar nivel jerárquico y dependan 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".*

24. 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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

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.

25. 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 JALVO<sup>18</sup> 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.

26. 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 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 y/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.


<sup>18</sup>Marina Jalvo, Belén. *“El Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos”*. Tercera Edición. Editorial Lex Nova. España. 2006. p.44





27. Asimismo, aunado a lo anterior, debemos puntualizar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe Técnico N° 232-2016-SERVIR/GPGSC<sup>19</sup>, 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 partícipe en el mismo hecho que configura la falta"*; interpretación que guarda concordancia con los presupuestos glosados en el numeral precedente.
28. 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.

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/GPGSC<sup>20</sup>.

- 
29. 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 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 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>21</sup>,

<sup>19</sup>Disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).

<sup>20</sup>Disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).

<sup>21</sup>**Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**"Artículo 93°.- 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.





mas no según lo establecido en el numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

30. Ahora bien, en el caso materia de análisis, se aprecia que la Entidad sancionó al impugnante, por no haber supervisado las labores de la Administradora de iniciales L.P.S.H., en estricto por no haber supervisado debidamente la veracidad de los reportes de asistencia, dando visto bueno al pago de movilidad por notificaciones no efectuadas, sin observar el uso de la Caja Chica para el pago que no correspondía a dicha fuente, y especialmente por la prestación del servicio de limpieza de tanque, el cual fue contratado irregularmente; mientras que a la Administradora se le imputó el pago indebido de un recibo por movilidad, el no haber informado a la Oficina de Recursos Humanos de la inasistencia de su asistente administrativa y el pago indebido por limpieza de tanque; asimismo, a la servidora de iniciales C.C.G.H. se le imputó el haber registro asistencia días en los que no asistió y haber cobrado indebidamente dinero por fondos públicos de caja chica por el concepto de movilidad pese a que en dicha fecha no asistió a trabajar; siendo que esta situación lleva a colegir que debido a la variedad de cargos existentes, -que si bien se encuentran dentro de un mismo procedimiento- cada uno desarrollaba funciones distintas en tiempos y fases distintas, lo cual implica que no existiría unidad de hecho como lo exige la figura del concurso de infractores.
31. 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 a pesar que no se ha cumplido con las disposiciones previstas en el numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la Entidad ha aplicado una figura que no era aplicable al caso concreto, debiendo haber desarrollado el procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante de manera independiente e individual.
32. Por las razones antes expuestas, esta Sala colige que la Resolución Jefatural N° 047-2019-JUS/OGRRHH, del 19 de febrero de 2019, y la Resolución de Secretaría General N° 0080-2019-JUS, del 12 de agosto de 2019, han incurrido en causal de

- 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".



nulidad de acuerdo a lo previsto en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444.

### Sobre el derecho de defensa y el debido procedimiento

33. El numeral 3 del artículo 139º 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 solo 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. (…)”* .
34. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que *“(…) el derecho reconocido en la referida disposición “(…) no solo 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 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 (…)”* .
35. Por su parte el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento, de acuerdo al cual los administrados tienen derecho a la defensa, a exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas, y a tener una decisión debidamente motivada y fundamentada respecto a las faltas que se le imputan.
36. Por otro lado, es importante precisar que con relación al derecho de defensa el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso y que sobre este aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo (…)”* ; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

proceso, el cual “(...) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés” .

37. Ahora bien, en el presente caso, se observa que mediante Resolución Jefatural N° 047-2019-JUS/OGRRHH se inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por no haber supervisado que la Administradora de iniciales L.P.S.H. efectúe sus actividades de conformidad con las funciones que se le asignó; mientras que, mediante Resolución de Secretaría General N° 0080-2019-JUS, se le sancionó específicamente por no haber supervisado “debidamente la veracidad de los reportes de asistencia, dando visto bueno al pago de movilidad por notificaciones no efectuadas por (...), sin observar el uso de la Caja Chica de sede para el pago que no correspondía a dicha fuente, y especialmente por la prestación del servicio de limpieza de tanque, el cual fue contratado irregularmente”.
38. Es decir, al momento de imponerle la sanción, la Entidad recién precisó al impugnante los hechos respecto de los cuáles habría incumplido su deber de supervisión, no bastando con que tales hechos hubieran sido mencionados en el acto de inicio como parte de la imputación formulada a otra de las servidoras.
39. En ese sentido, se advierte la vulneración del derecho de defensa del impugnante debido a que de manera previa a la presentación de sus descargos no se le precisaron los hechos por los cuáles se le atribuía responsabilidad, limitándose a señalar que no cumplió con su deber de supervisión de las funciones de la Administradora.
40. Por consiguiente, la Resolución Jefatural N° 047-2019-JUS/OGRRHH, del 19 de febrero de 2019, y la Resolución de Secretaría General N° 0080-2019-JUS, del 12 de agosto de 2019, deben ser declaradas nulas en el extremo referido al impugnante, a fin de que la Entidad cumpla con realizar una correcta imputación al impugnante, sobre la base de los criterios establecidos en la presente resolución, iniciándosele procedimiento administrativo disciplinario de manera individual y de acuerdo con las autoridades competentes en relación con la posible sanción a imponerse.
41. Estando a lo señalado, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del principio de legalidad, el derecho de defensa y del debido procedimiento



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en su recurso de apelación sometido a conocimiento.

42. 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.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Resolución Jefatural Nº 047-2019-JUS/OGRRHH, del 19 de febrero de 2019, y de la Resolución de Secretaría General Nº 0080-2019-JUS, del 12 de agosto de 2019, emitidas por la Oficina General de Recursos Humanos y la Secretaría General del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, respectivamente, en el extremo referido al señor RAMIRO GUSTAVO QUINO FRANCO; al haberse vulnerado el principio de legalidad, el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento de precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo el MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor RAMIRO GUSTAVO QUINO FRANCO, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor RAMIRO GUSTAVO QUINO FRANCO y al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GUILLERMO JULIO  
MIRANDA HURTADO  
VOCAL



CARLOS GUILLERMO  
MORALES MORANTE  
PRESIDENTE



ROLANDO SALVATIERRA  
COMBINA  
VOCAL

P4

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.