



PERÚ

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

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**RESOLUCIÓN Nº 000617-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 0870-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : YURI NILO PACARI MAMANI  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 CESE TEMPORAL POR DOS (2) MESES SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución Órgano Sancionador Nº 007-2017-MDCN-GA/SGGRH, del 23 de noviembre de 2017, y de la Resolución Órgano Sancionador Nº 002-2018-MDCN-GA/SGGRH, del 26 de enero de 2018, emitidas por la Sub Gerencia Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 12 de abril de 2018

**ANTECEDENTES**

1. Sobre la base del Informe de Precalificación Nº 023-2016-ST-SGRH-GA/MDCN-T, emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, en adelante la Entidad, mediante Resolución de Gerencia Municipal Nº 057-2016-MDCN-T, del 22 de noviembre de 2016<sup>1</sup>, la Gerencia Municipal de la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el señor YURI NILO PACARI MAMANI, en adelante el impugnante, en su condición de Ex Gerente de Ingeniería, así como Miembro y Presidente de los Comités Especiales Permanentes de los Procesos de Selección Adjudicación Directa Pública N<sup>os</sup> 01 y 02-2014-MDCN-T, respectivamente, por presuntamente no haber cautelado el cumplimiento de la presentación de la documentación obligatoria requerida en las bases integradas, favoreciendo así a los postores de iniciales M.M.I.G.S.A.C. y B.A.S.D., y otorgándoseles la buena pro de manera inadecuada, con lo cual habría transgredido el literal b) del numeral 2.5.1 del Capítulo II de las Bases Integradas del Proceso de Selección Adjudicación Directa Pública Nº 01-2014-MDCN-T<sup>2</sup>, el

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 28 de noviembre de 2016 mediante la Carta Nº 127-2016-ST-SGRH-GA-MDCN-T, según se aprecia en el Acta de notificación domiciliaria emitida en la fecha mencionada.

<sup>2</sup> **Bases Integradas del Proceso de Selección Adjudicación Directa Pública Nº 01-2014-MDCN-T**  
**“Capítulo II: Del Proceso de Selección**

(...)

2.5.1 Sobre Nº 1 – Propuesta Técnica

(...)



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

numeral 2.5.7 del Capítulo II, el numeral 5 del Capítulo III y el numeral 1 del Capítulo IV de las Bases Integradas del Proceso de Selección Adjudicación Directa Pública N° 02-2014-MDCN-T<sup>3</sup>, el cuarto párrafo del artículo 24°<sup>4</sup>, el segundo párrafo del artículo 32° y el primer párrafo del artículo 33° del Decreto Legislativo N° 1017 - Ley de Contrataciones del Estado<sup>4</sup>, el ítem c) del punto i) del literal a) del

b) Declaración jurada de cumplimiento de los Requerimientos Técnicos Mínimos contenidos en el Capítulo III de la presente sección.

De manera obligatoria deberá presentar lo siguiente: Documento que acredite que el postor se encuentre en posesión de la maquinaria, para lo cual deberá adjuntar copia del documento que acredite la existencia de la maquinaria.

De ser propietario: copia simple de pago de compra;

De no ser propietario: carta de compromiso de alquiler, en ella constará de forma expresa la voluntad del compromiso, además de copia simple de comprobante de compra

(...)”.

<sup>3</sup> **Bases Integradas del Proceso de Selección Adjudicación Directa Pública N° 02-2014-MDCN-T**

**“Capítulo II: Del Proceso de Selección**

(...)

**2.7 Otorgamiento de la Buena Pro**

Se otorgará la Buena Pro al postor que obtenga el mayor puntaje total. El otorgamiento de la Buena Pro se registrará en el SEACE en la fecha prevista en el calendario del proceso.

(...)”

**“Capítulo III: Términos de Referencia y Requerimientos Técnicos Mínimos**

Condiciones de la maquinaria

Las características del alquiler son las siguientes:

(...)

5. Antigüedad: No mayor a 10 años.

(...)”.

**“Capítulo IV: Criterios de Evaluación Técnica**

1. Admisión:

A efecto de la admisión de las propuestas, el Comité Especial verificará que las ofertas cumplan con los requerimientos técnicos mínimos establecidos en las Bases en el Capítulo III y así como la documentación exigida en las presentes Bases, de lo contrario será desestimada. Solo una vez admitida la propuesta, el Comité Especial Permanente aplicará los factores de evaluación que a continuación se indican:

(...)

Importante: El Comité Especial podrá solicitar el o los originales de la documentación presentada de ser necesaria, para su verificación. El postor tendrá 24 hrs. para alcanzar la documentación solicitada. De no cumplir con la presentación de la documentación solicitada, será desestimada.

(...)”.

<sup>4</sup> **Decreto Legislativo N° 1017 – Ley de Contrataciones del Estado**

**“Artículo 24°.- Del Comité Especial**

(...)

El Comité Especial estará integrado por tres (3) miembros, de los cuales uno (1) deberá pertenecer al área usuaria de los bienes, servicios u obras materia de la convocatoria, y otro al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad. Necesariamente alguno de los miembros deberá tener conocimiento técnico en el objeto de la contratación.

(...)”.

**“Artículo 32°.- Proceso de selección desierto**

(...)



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

numeral 1 del artículo 42º y el artículo 61º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 184-2008-EF<sup>5</sup>, y los literales a) y b) del artículo 21º del Decreto Legislativo Nº 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público<sup>6</sup>, incurriendo en las faltas administrativas establecidas en los literales a) y d) del artículo 28º de dicho decreto legislativo<sup>7</sup>.

2. El 14 de diciembre de 2016, el impugnante realizó sus descargos, manifestando los siguientes argumentos:

- (i) No se le hizo entrega de las Bases Integradas de los Procesos de Selección Adjudicación Directa Pública N<sup>os</sup> 01 y 02-2014-MDCN-T, ni del Informe de Auditoría Nº 003-2015-2-4605.
- (ii) Los servicios contratados han sido cumplidos totalmente, por lo que no se

---

El proceso de selección será declarado desierto cuando no quede válida ninguna oferta; y, parcialmente desierto cuando no quede válida ninguna oferta en alguno de los ítems identificados particularmente.

(...)”.

**“Artículo 33º.- Validez de las propuestas**

En todos los procesos de selección sólo se considerarán como ofertas válidas aquellas que cumplan con los requisitos establecidos en las Bases.

(...)”.

<sup>5</sup> **Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo Nº 184-2008-EF**

**“Artículo 42º.- Especificación del Contenido de los sobres de propuesta**

Las bases establecerán el contenido de los sobres de propuesta para los procesos de selección. El contenido mínimo será el siguiente:

1. Propuesta Técnica:

a) Documentación de presentación obligatoria

i. Declaración jurada simple declarando que:

(...)

c. Es responsable de la veracidad de los documentos e información que presenta para efectos del proceso;

(...)”.

**“Artículo 61º.- Requisitos para la admisión de propuestas**

Para que una propuesta sea admitida deberá incluir, cumplir y, en su caso, acreditar la documentación de presentación obligatoria que se establezca en las Bases y los requerimientos técnicos mínimos que constituyen las características técnicas, normas reglamentarias y cualquier otro requisito establecido como tal en las Bases y en las disposiciones legales que regulan el objeto materia de la contratación”.

<sup>6</sup> **Decreto Legislativo Nº 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**

**“Artículo 21º.-** Son obligaciones de los servidores:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.

b) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos. (...)”.

<sup>7</sup> **Decreto Legislativo Nº 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**

**“Artículo 28º.-** Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

(...)

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

causó perjuicio a la Entidad.

3. Teniendo en cuenta las recomendaciones del Informe Final N° 006-2017-OI-GM/MDCN-T, emitido por la Gerencia Municipal, mediante Resolución Órgano Sancionador N° 007-2017-MDCN-GA/SGGRH, del 23 de noviembre de 2017<sup>8</sup>, la Sub Gerencia Gestión de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de cese temporal por dos (2) meses sin goce de remuneraciones, al haberse corroborado que con la conducta imputada incumplió el literal b) del numeral 2.5.1 del Capítulo II de las Bases Integradas del Proceso de Selección Adjudicación Directa Pública N° 01-2014-MDCN-T, el numeral 2.5.7 del Capítulo II, el numeral 5 del Capítulo III y el numeral 1 del Capítulo IV de las Bases Integradas del Proceso de Selección Adjudicación Directa Pública N° 02-2014-MDCN-T, el cuarto párrafo del artículo 24º, el segundo párrafo del artículo 32º y el primer párrafo del artículo 33º del Decreto Legislativo N° 1017, el ítem c) del punto i) del literal a) del numeral 1 del artículo 42º, el artículo 61º de su Reglamento, y los literales a) y b) del artículo 21º del Decreto Legislativo N° 276, incurriendo en las faltas administrativas establecidas en los literales a) y d) del artículo 28º de dicho decreto legislativo.
4. El 18 de diciembre de 2017, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Órgano Sancionador N° 007-2017-MDCN-GA/SGGRH, el mismo que fue declarado infundado mediante Resolución Órgano Sancionador N° 002-2018-MDCN-GA/SGGRH, del 26 de enero de 2018<sup>9</sup>, por no sustentarse en una nueva prueba.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 21 de febrero de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Órgano Sancionador N° 002-2018-MDCN-GA/SGGRH, bajo los siguientes argumentos:
  - (i) Se ha vulnerado el derecho de defensa, pues no se le hizo entrega de las Bases Integradas de los Procesos de Selección Adjudicación Directa Pública N° 01 y 02-2014-MDCN-T, ni del Informe de Auditoría N° 003-2015-2-4605, a pesar de haberlos solicitado.
  - (ii) Se ha vulnerado el deber de motivación, toda vez que no se tomaron en consideración los argumentos contenidos en sus descargos.
6. Con Oficio N° 002-2018-SGGRH-GA-MDCN-T, la Sub Gerencia Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el

<sup>8</sup> Notificada al impugnante el 27 de noviembre de 2017.

<sup>9</sup> Notificada al impugnante el 31 de enero de 2018.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

7. A través de los Oficios N<sup>os</sup> 003332 y 003334-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, sobre la admisión del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17<sup>o</sup> del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023<sup>10</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N<sup>o</sup> 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>11</sup>, 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<sup>o</sup> 001-2010-SERVIR/TSC<sup>12</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

<sup>10</sup> **Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 17<sup>o</sup>.- 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>11</sup> **Ley N<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

<sup>12</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>13</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>14</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 publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>15</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016<sup>16</sup>.

<sup>13</sup>**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 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>14</sup>**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”.

<sup>15</sup>El 1 de julio de 2016.

<sup>16</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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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, 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.

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 Civil<sup>17</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

- 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>17</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. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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>18</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 disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil<sup>19</sup> y el Título VI del Libro I de su Reglamento General<sup>20</sup>, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 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 Civil<sup>21</sup>.

<sup>18</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”.

<sup>19</sup> **La Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Faltas

Capítulo II: Régimen de sanciones y procedimiento Sancionador”.

<sup>20</sup> **El Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Disposiciones Generales

Capítulo II: Faltas Disciplinarias

Capítulo III: Sanciones

Capítulo IV: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Capítulo V: Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido”.

<sup>21</sup> **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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

17. En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, 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 4.1<sup>22</sup> 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 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.
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

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>22</sup>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. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 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<sup>23</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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

21. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento disciplinario ocurrieron con anterioridad al 14 de septiembre 2014, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas vigente a la fecha de

<sup>23</sup>**Precedente 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 (…)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

comisión de los hechos y las normas procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento.

Sobre el debido procedimiento, el derecho de defensa y el deber de motivación

22. 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. (...)”<sup>24</sup>.
23. 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 jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana (...)”<sup>25</sup>.
24. Por su parte, 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° 006-2017-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 afecten<sup>26</sup>.

<sup>24</sup>Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.

<sup>25</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

<sup>26</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-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:

(...)



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

25. 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”*<sup>27</sup>.
26. Por otro lado, 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; 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...”*<sup>28</sup>; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido 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”*<sup>29</sup>.
27. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional manifiesta 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. Nº 0649-2002-AA/TC FJ 4]<sup>30</sup>.

Por lo que las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan

**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”.

<sup>27</sup>RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2006. p. 220.

<sup>28</sup>Fundamento 13 de la sentencia emitida en el expediente Nº 8605-2005-AA/TC.

<sup>29</sup>Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 8605-2005-AA/TC.

<sup>30</sup>Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 2659-2003-AA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable<sup>31</sup>.

28. Asimismo, el numeral 118.1 del artículo 118º del TUO de la Ley N° 27444<sup>32</sup>, así como el Reglamento del Tribunal en los casos materia de su competencia, habilita a los administrados a interponer los recursos impugnativos que correspondan frente a un acto que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo.
29. Al respecto, debe señalarse que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad, y por lo tanto, acorde a la Constitución; siendo que en el caso de las resoluciones administrativas que disponen el desplazamiento de personal de la entidad, en tanto estas tienen efectos jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidas respetando el derecho a la debida motivación de las resoluciones, que se encuentra comprendido dentro del derecho al debido proceso.
30. En ese sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en los fundamentos 16, 17, 18, y 19 de la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 03891-2011-PA/TC:

*“16. En todo Estado constitucional y democrático de Derecho, la motivación debida de las decisiones de las entidades públicas –sean o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional.*

*17. La motivación de las decisiones administrativas 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. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben*

<sup>31</sup>Vergaray, Verónica y Hugo Gómez APAC, La Potestad Sancionadora y los Principios del Derecho Sancionador. En: Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General, Libro Homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima-2009. Pág.403.

<sup>32</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**  
**“Artículo 118º.- Facultad de contradicción administrativa**

118.1 Frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso.*

*18. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite pues 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 fuentes.*

*19. El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.*

31. 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.
32. Ahora bien, se advierte que al momento de notificarle al impugnante la Resolución de Gerencia Municipal N° 057-2016-MDCN-T, con la cual se inició el procedimiento administrativo disciplinario en su contra, no le fueron remitidos los documentos que se afirmaban como sustento de las faltas que habría cometido, lo que generó que tenga que solicitarlos a la Entidad mediante su escrito de descargos presentado el 14 de diciembre de 2016, no acreditándose incluso que se le hayan entregado efectivamente. Por este motivo, se exhorta a la Entidad a que cumpla con lo señalado en el numeral numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, a fin de que la comunicación del acto de inicio del procedimiento se haga llegar conjuntamente con los documentos que le sirven de fundamento o sustento, de modo que el impugnante pueda ejercer adecuadamente su derecho de defensa a través de sus descargos.
33. De otro lado, de la revisión de la Resolución Órgano Sancionador N° 007-2017-MDCN-GA/SGGRH, del 23 de noviembre de 2017, por la cual se sancionó al impugnante, se aprecia que la Entidad no se ha pronunciado respecto a los argumentos expuestos en su escrito de descargos, *a contrario sensu*, ha indicado que los mismos fueron presentados fuera del plazo, ni ha precisado los fundamentos que sustenten la sanción impuesta, lo cual evidencia una deficiente motivación del acto administrativo de sanción.
34. Sobre el particular, cabe precisar que una adecuada y suficiente motivación del acto administrativo no se agota en el solo hecho de transcribir y glosar extractos



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

de la documentación que obra en el expediente, sino sobre todo en establecer una relación concreta y directa de los hechos probados, así como de exponer claramente las razones por las cuales se establece la responsabilidad administrativa disciplinaria al impugnante.

35. Por tanto, el acto administrativo por el cual se sancionó al impugnante se encuentra inmerso en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444, por contravenir el numeral 2 del artículo IV, el numeral 4 del artículo 3º y el artículo 6º de la misma norma<sup>33</sup>, que obligan expresamente a las autoridades administrativas a motivar sus decisiones

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 Órgano Sancionador Nº 007-2017-MDCN-GA/SGGRH, del 23 de noviembre de 2017, y de la Resolución Órgano Sancionador Nº 002-2018-MDCN-GA/SGGRH, del 26 de enero de 2018, emitidas por la Sub Gerencia Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

<sup>33</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

**“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”.

**“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.

(...)”.

**“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.

(...)”.

**“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

(...)”.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento administrativo al momento posterior a la presentación de descargos del señor YURI NILO PACARI MAMANI, debiendo tener presente la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor YURI NILO PACARI MAMANI y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA, debiendo la entidad aplicar lo señalado en el artículo 11º del TUO 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](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

L9/P2