



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

RESOLUCIÓN Nº 000595-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 0019-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE
ENTIDAD : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral Nº 000180-2022-MTPE/4/12 del 11 de julio de 2022 y de la Resolución del Secretario General Nº 055-2023-TR/SG del 10 de julio de 2023, emitidas por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos y la Secretaría General del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO; respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo*

Lima, 2 de febrero de 2024

ANTECEDENTES

1. A través de la Resolución Directoral Nº 000180-2022-MTPE/4/12 del 11 de julio de 2022¹, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, en adelante, la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE, Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL), en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta recogida en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil², concordante con el artículo 100º del Reglamento de dicha Ley, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM³. Ello,

¹ Notificado al impugnante el 12 de julio de 2022.

² 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
 (...)

q) Las demás que señale la ley".

³ Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

"Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

debido a que habría transgredido el numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública⁴ y el numeral 6.6.6 de la Directiva General N° 004-2020-MTPE/4 “Lineamientos de Prevención, Control y Acciones para Mitigar el Riesgo de Propagación del Virus Coronavirus (COVID-19) en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, aprobada por Resolución del Secretario General N° 026-2020-TR/SG⁵.

Al respecto, la Entidad precisó que el impugnante no habría realizado el reporte virtual de sus actividades entre el 19 de julio de 2021 y el 7 de julio de 2022⁶, y, por consiguiente, no habría ejecutado las funciones como Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral para las que fue contratado de acuerdo a la Convocatoria CAS N° 2008-2018, y a través de su Contrato N° 220-2018-TR⁷. A mayor abundamiento, la Entidad

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

⁴ **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.**

“Artículo 6º.- Principios de la función pública

6. Responsabilidad.- Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten (...).”

⁵ **Directiva General N° 004-2020-MTPE/4, aprobada por Resolución del Secretario General N° 026-2020-TR/SG**

6.6. Prestación de servicios a través del Trabajo Remoto:

6.6.6. Obligaciones del servidor.-

- Reportar a su jefe inmediato superior los avances de las actividades asignadas.

⁶ La Secretaría Técnica de la Entidad señaló que mediante Memorando N° 0011-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 16 de setiembre de 2021 la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral informó del incumplimiento de las labores del apelante, señalando que tiene pendiente el reporte de actividades y entrega de informes de labores encomendadas, correspondiente al periodo del 19/07/2021 al 23/07/2021, del 26/07/2021 al 30/07/2021, del 02/08/2021 al 06/08/2021, del 09/08/2021 al 13/08/2021, del 16/08/2021 al 20/08/2021, del 23/08/2021 al 27/08/2021, del 31/08/2021 al 03/09/2021 y del 06/09/2021 al 10/09/2021.

⁷ **Convocatoria CAS N° 2008-2018-MTPE:**

Funciones a realizar:

- Participar como conciliador en la implementación de mecanismos alternativos de solución de conflictos (MARC'S) realizados por la dirección.
- Emitir informes técnicos y elaborar material didáctico en materia de prevención y solución de conflictos laborales.

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. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

precisó que el apelante no cumplió con reportar las actividades que le fueran asignadas por la DPSCLRSEL a través del Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3⁸

2. El 22 de agosto de 2022, el impugnante presentó sus descargos, señalando principalmente, lo siguiente:
- (i) No se le puede exigir la presentación del reporte de actividades, pues desde el 26 de agosto de 2021 se le ha venido suspendiendo del goce de sus remuneraciones.
 - (ii) Fue afectado desde marzo de 2021 por una profunda depresión por el

- Elaborar planes de trabajo, estrategias y propuestas en materia de prevención y solución de conflictos.
- Recopilar, revisar y analizar temas relacionados a mecanismos alternativos de solución de conflictos.
- Participar en condiciones de trabajo relacionados con el tema de prevención y solución de conflictos laborales cuando sea requerido por el despacho de la dirección.
- Brindar asistencias técnicas a nivel nacional.
- Realizar otras funciones que le asigne el director de prevención y solución de conflictos laborales y responsabilidad social empresarial laboral.

⁸ Las actividades diarias de trabajo remoto que el servidor Carlos Enrique Silva Roque estaba en la obligación de realizar y reportar semanalmente, fueron definidas y asignadas por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, a través del Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 23 de julio de 2021 (H.R. N° 062957-2021), conforme al siguiente detalle:

Categoría	Sub-Categoría
1	Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
	No discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo.
	Igualdad de grupos vulnerables.
2	Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y del trabajo forzoso.
3	Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral.
	Acoso sexual y/o hostigamiento laboral.
4	Promoción y respeto de la libertad sindical.
	Canales de atención al trabajador.
	Participación en la gestión de la empresa.
5	Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial.
	Beneficios a los trabajadores.
6	Promoción del equilibrio trabajo – familia.
7	Prevención y gestión de ceses laborales.
	Preparación para la jubilación.
8	Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.
9	Promoción del trabajo ordenado con clientes.
	Promoción del trabajo ordenado con proveedores.
10	Promoción del empleo, solidaridad empresarial y participación social en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

⁹ De acuerdo a la “Matriz de Seguimiento de Trabajo del MTPE”.

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. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- fallecimiento de dos (2) de sus familiares.
- (iii) La asistenta social de iniciales L.A.V. y el médico ocupacional de iniciales R.M. han sido testigos presenciales de su precario aspecto físico.
 - (iv) Entre el 19 de julio de 2021 y el 26 de agosto de 2021 solo se le encomendó una labor.
 - (v) No puede acceder a su correo electrónico a efectos de recabar mayores elementos probatorios para sustentar su defensa.
 - (vi) Solicita el eximente de responsabilidad por caso fortuito o fuerza mayor.
 - (vii) Adjunta recetas médicas del Complejo Hospitalaria Alberto Barton.
 - (viii) Se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo.
3. Luego de haber presentado el impugnante los alegatos finales correspondientes, y teniendo en cuenta las consideraciones expuestas en el Informe N° 034-2023-MTPE/4/12 del 31 de marzo de 2023, mediante Resolución del Secretario General N° 055-2023-TR/SG del 10 de julio de 2023¹⁰, la Secretaría General de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al acreditarse la comisión de la falta tipificada en el q) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 4 de agosto de 2023, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Secretario General N° 055-2023-TR/SG, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, argumentando lo siguiente:
- (i) Desde marzo de 2021 padeció de depresión diagnosticada a través de un Certificado Médico y Recetas correspondientes. En mayo de 2022 su situación clínica mejoró.
 - (ii) A pesar que la Entidad tomó conocimiento de su enfermedad no hizo acción alguna, y lo abandonó a su suerte.
 - (iii) Se han vulnerado los principios de impulso de oficio y verdad material.
 - (iv) Se han vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
 - (v) Se ha vulnerado su derecho a la presunción de inocencia.
 - (vi) No se le puede exigir la presentación del reporte de actividades, pues desde el 26 de agosto de 2021 se le ha venido suspendiendo del goce de sus remuneraciones.
 - (vii) El órgano sancionador había recaído en una autoridad no competente.
 - (viii) Solicita la caducidad del presente procedimiento administrativo.

¹⁰ Notificada al impugnante el 12 de julio de 2023.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

5. Con Oficio N° 0593-2023-MTPE/4/12 del 4 de agosto de 2023, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. A través de los Oficios N° 00246 y 00247-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023¹¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013¹², 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.

¹¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil"

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

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

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

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

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

¹² **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".

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

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil¹⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁵; 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”¹⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁷.

¹³Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹⁴**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

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

¹⁵**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”.

¹⁶El 1 de julio de 2016.

¹⁷**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;





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

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

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 Directivo¹⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de

- 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”.

¹⁸**Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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)

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

- 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.

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

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 Civil¹⁹, 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 Transitoria²⁰ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos solo 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 Civil²¹.

¹⁹ **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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)".

²⁰ **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 regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".

²¹ **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

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

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-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 4.1²² que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
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

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”.

²² **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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° 02-2015-SERVIR/GPGSC²³, 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

²³ **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**

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

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

procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción²⁴.

(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 bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la prescripción deducida en el presente caso

21. Ahora bien, antes de entrar al análisis del fondo, esta Sala advierte que, en recurso de apelación, el impugnante solicita la prescripción del presente procedimiento pues no se habría emitido la correspondiente resolución en el plazo de nueve (09) previsto para la duración del procedimiento administrativo, en aplicación del numeral 1 del artículo 259 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS²⁵.
22. Sobre el particular, cabe indicar que si bien el TUO de la Ley N° 27444 es de carácter supletorio al presente procedimiento, bajo el principio de especialidad,

²⁴**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 (…)”.

²⁵**TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 259.- Caducidad administrativa del procedimiento sancionador

1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este (…)”.

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. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

corresponde aplicar al caso concreto las normas específicas del procedimiento administrativo disciplinario, regidas por la Ley N° 30057 y su Reglamento.

23. En ese sentido, corresponde señalar que, en el marco normativo de la exigencia que establece el principio de legalidad, se advierte que la Ley N° 30057 establece en el artículo 94 los plazos que se aplican para determinar la prescripción del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como el plazo para determinar la prescripción de la duración del procedimiento.
24. Con referencia al plazo para iniciar el procedimiento el artículo 94 de la Ley N° 30057²⁶ prevé uno de tres (3) años que se cuenta a partir de la comisión de la falta, y también prevé el plazo de un (1) año, cuyo cómputo se realiza a partir de la fecha en que la oficina de recursos humanos de la entidad (o, la que hace sus veces) toma conocimiento del hecho que constituye la falta. **Asimismo, en cuanto al plazo de duración del procedimiento se prevé que entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un (1) año.**
25. Asimismo, mediante la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC²⁷, "Asunto: La prescripción en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", en adelante el numeral 1.2 Precedente Administrativo, se establecieron como precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento, los fundamentos 21, 26, 34, 42 y 43 de la resolución.
26. En la línea de lo expuesto, en el Precedente Administrativo se ha precisado que el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se computa a partir de la fecha de la comisión de la falta hasta la fecha de la notificación del acto de inicio; por otra parte, siempre que no haya transcurrido el plazo anterior, el plazo de un (1) año se computa a partir de la fecha en que la

²⁶ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 94º.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción".

²⁷ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 27 de noviembre de 2016.

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

Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, toma conocimiento de la falta hasta la fecha de la notificación del acto de inicio; de acuerdo con los fundamentos 25, 26, 34 y 39 del Precedente Administrativo²⁸.

27. Aunado a ello, en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, del 31 de agosto de 2016, se indicó que el plazo de duración del procedimiento se **computa hasta la fecha de emisión** del acto de imposición de sanción: *“este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento”*.
28. En esa misma línea, en el numeral 3 del artículo 145° del TUO de la Ley N° 27444, respecto al transcurso del plazo en los procedimientos administrativos, se señala que **cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha,**

²⁸ **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, “Asunto: La prescripción en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”**

“25. Del texto del primer párrafo del artículo 94° de la Ley se puede apreciar que se han previsto dos (2) plazos para la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles, uno de tres (3) años y otro de un (1) año. El primero iniciará su cómputo a partir de la comisión de la falta, y el segundo, a partir de conocida la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces”.

“26. Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo –de tres (3) años– no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años”.

“34. Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51° de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 27444 y, de conformidad con la Ley y el Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario”.

“39. Ahora, la Ley y el Reglamento han fijado claramente el momento a partir del cual comenzará a computarse el plazo de un (1) año, esto es, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual según el Reglamento se produce con la notificación al trabajador del acto de inicio del procedimiento. Pero no ocurre lo mismo con el momento que se debe considerar para determinar cuándo finaliza el cómputo del plazo en cuestión, ya que la Ley se remite expresamente al momento de emisión de la resolución de sanción, mientras que el Reglamento lo hace al momento de notificación de la comunicación que impone la sanción o archiva el procedimiento, tal como lo hace también la Directiva”.

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. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso²⁹.

29. Asimismo, cabe indicar que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece en el numeral 10.2 sobre “Prescripción del PAD” que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se computa desde la notificación al servidor de la comunicación que determina el inicio del procedimiento, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 6° del Reglamento General de la Ley N° 30057³⁰.
30. En el presente caso, respecto a la duración del procedimiento, se advierte que la Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12 del 11 de julio de 2022, resolución que dio inicio al mismo, fue notificada el 12 de julio de 2022 al impugnante. Asimismo, la Resolución del Secretario General N° 055-2023-TR/SG, que le impuso la sanción correspondiente, fue emitida el 10 de julio de 2023. Por tanto, se tiene que, desde **el 12 de julio de 2022 al 10 de julio de 2023**, no ha transcurrido el plazo previsto de un (1) año para sancionar al impugnante, conforme a la normativa previamente descrita.

Sobre la correcta imputación de las infracciones por vulneración al Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815

31. Sobre las infracciones contempladas en la Ley N° 27815, es pertinente indicar que el 4 de julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, fijando precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

²⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 145°.- Transcurso del plazo

(...)

145.3 cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso (...).”

³⁰ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 106°.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

(...)

a) Fase instructiva

(...)

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar su descargo (...).”

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. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

32. En el considerando 30 del precedente vinculante en mención, se indicó *"a partir del 14 de septiembre de 2014, fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones contenidos en la de Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, acarrea infracción administrativa pasible de sanción, para lo cual se aplicará tanto las sanciones como el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM"*.
33. Asimismo, este Tribunal indicó en el considerando 48 de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC que: *"el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: "Las demás que señale la ley". Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley³¹. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta"*.
34. Ante eso, el considerando 49 del citado precedente vinculante precisó que *"a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento"*.
35. Igualmente, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico N° 000127-2021-SERVIR-GPGSC, indicó:

"2.15 (...) a efectos de una adecuada imputación para el deslinde de responsabilidades por infracción a la Ley N° 28175, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, CEFP) y el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444,

³¹Se entiende como ley, aquellas normas que ocupan un rango inmediatamente inferior a la Constitución Política del Perú y dependiente de esta en virtud del principio de jerarquía normativa.

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. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), no basta con hacer referencia al artículo 100º del Reglamento de la LSC, sino que es preciso Imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la LSC, concordante con el referido artículo 100º del Reglamento General, indicando adicionalmente cual es la norma del CEFP cuya infracción es considerada como falta por dichos cuerpos normativos".

36. Por tanto, de lo expuesto, se concluye que es válida la imputación del literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057 con los principios, deberes y prohibiciones de la Ley N° 27815.

37. No obstante, debe recordarse que la citada falta comprende un **supuesto de remisión**, en donde es preciso remitirse a otras disposiciones normativas con rango de Ley que establezcan faltas pasibles de sanción. Así se ha precisado en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, cuando se señaló lo siguiente:

*"48. Al respecto, el artículo 85º de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: "Las demás que señale la ley". Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una **cláusula de remisión** a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta.*

49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento".

38. Conforme a lo anterior, la Entidad le imputó al impugnante, por medio de la cláusula de remisión del literal q) del artículo 85º, la presunta transgresión al numeral 6) del artículo 7 de la referida Ley.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

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

39. No obstante, de una lectura integral de la resolución que dio inicio al procedimiento administrativo, así como la resolución de sanción, es posible concluir que la intención de la Entidad al investigar al impugnante era determinar su responsabilidad administrativa por no haber ejecutado sus funciones como Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, supuesto de hecho que se encuentra tipificado en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057³². Ello, tiene mayor sustento si en el acto de instauración el órgano instructor citó sus funciones contenidas en la Convocatoria CAS N° 2008-2018, su Contrato N° 220-2018-TR, así como el incumplimiento de aquellas que le fueron asignadas con Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3, en mérito a su cargo de Conciliador.
40. En tal sentido, la Entidad habría sustentado la determinación de la responsabilidad del impugnante en su presunta conducta descuidada, apartada de la diligencia esperada para su cargo al no cumplir con sus funciones como Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral en la Entidad, consignadas en la normativa citada en los numerales 1 y 2 de la presente resolución.
41. Ahora, si bien es cierto que, de ser cierta, la conducta de la impugnante supondría una contravención al deber de responsabilidad, no es menos verdad que este cuerpo legal posee un carácter expresamente residual, es decir, solamente se le puede invocar ante la insuficiencia insalvable de la Ley N° 30057.
42. En consecuencia, se habría inobservado lo previsto en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, que textualmente dispone lo siguiente:

“DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función

³² Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)”.

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. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma
(Subrayado agregado).

43. Así pues, a partir de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, nuestros legisladores **prohibieron** que en un mismo procedimiento administrativo se impute simultáneamente las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y la Ley N° 27815, para una misma conducta infractora. Pero, además, precisaron, **que la aplicación de la Ley N° 27815 estaba restringida a los supuestos no regulados por la Ley N° 30057; con lo cual, las Entidades debían recurrir a la Ley N° 27815 únicamente cuando el hecho infractor no pudiera subsumirse en alguna de las faltas previstas en la Ley N° 30057 o su Reglamento.**

44. Esta interpretación inclusive quedó plasmada en la **Resolución de Sala Plena N° 06-2020-SERVIR/TSC**, del 26 de junio de 2020, publicada en el diario oficial "El Peruano". En ella expresamente se indicó en los considerandos 34 (precedente de observancia obligatoria) y 35, lo siguiente:

"34. De la norma citada, se puede apreciar que a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, es decir, del 14 de septiembre de 2014 se debe observar lo siguiente:

*(i) **La Ley N° 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley N° 30057. Si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley del Servicio Civil se reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley N° 27815, esta aplicación es de carácter residual, es decir, en tanto la Ley N° 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar.***

*(ii) **El legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y las previstas en la Ley N° 27815 para una misma conducta infractora.***

35. Por ello, frente a la comisión de una conducta infractora es necesario identificar si ésta se subsume en algunos de los supuestos de falta establecidos en la Ley N° 30057, y de no ser posible dicha subsunción, se podrá recurrir a las faltas de la Ley N° 27815, por la infracción a un principio deber o prohibición establecida en dicha norma".

45. Aunado a ello, debe tenerse en consideración que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC³³, se ha establecido como precedente que:

³³Precedente sobre adecuada imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación general.

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. 028-2018-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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

“18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de **funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad** o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan.”

46. De manera que, si la Entidad pretendía reprochar a la impugnante el haber sido negligente en el desempeño de sus funciones como Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, lo correcto era invocar la falta recogida en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, antes que una presunta transgresión de la Ley N° 27815, considerando además, que la propia entidad ha precisado a lo largo de la resolución de inicio y sanción, que el impugnante inobservó la normativa descrita en los numerales 1 y 2 de la presente resolución, las cuales hacen referencia a sus funciones como conciliador para la DPSCLRSEL.
47. Por todo lo antes expuesto, puede concluirse que la Entidad no ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, apartándose así de lo establecido en las disposiciones legales analizadas en los párrafos precedentes y de los límites que impone la Constitución al ejercicio de la potestad sancionadora.
48. En ese orden de ideas, el acto de instauración materializado en la Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12 del 11 de julio de 2022 y la Resolución del Secretario General N° 055-2023-TR/SG del 10 de julio de 2023 se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444³⁴, por contravenir el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444³⁵.

³⁴**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (...)”.

³⁵**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad

49. El artículo 87º de la Ley N° 30057 precisa que las sanciones a los servidores públicos se aplican según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario, evaluando la concurrencia de las siguientes condiciones:

“a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

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

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

e) La concurrencia de varias faltas.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

h) La continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso”.

50. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a*

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

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

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

*toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo*³⁶.

51. Sobre el particular, de los fundamentos contenidos en la resolución impugnada, si bien se advierte que se ha realizado un desarrollo de cada uno de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, existen criterios que no han sido debidamente analizados por la Entidad.
52. Dicho esto, de la lectura del acto impugnado, esta Sala puede advertir que la Entidad respecto al criterio referido a **ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento** precisó lo siguiente:
- El imputado pretendió ocultar la comisión de la falta al presentar el Certificado Médico del 6 de julio de 2022 y el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL del 23 de julio de 2022, los mismos que no acreditarían la enfermedad alegada o algún tipo de descanso médico otorgado.
 - No se señala en qué consistió la mejora clínica del procesado o la existencia de algún tipo de control constante hacia el apelante.
 - No se acredita algún tipo de discapacidad.
53. Ahora bien, en el precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC³⁷, este Tribunal precisó respecto a dicho criterio, lo siguiente:

*"38. (...) Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, **así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento**, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades. (...)*

*40. Atendiendo a lo señalado, desde luego no se puede pretender exigir u obligar al servidor al reconocimiento de la falta ni mucho menos a que colabore con la investigación; sino tan solo que no **entorpezca u obstaculice la indagación del hecho en virtud del cual se le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante la destrucción, alteración, supresión, eliminación de documentación u otro tipo de información relacionada con el hecho constitutivo***

³⁶Fundamento 12º de la sentencia emitida en el expediente N° 03167-2010-PA/TC.

³⁷Disponible en www.servir.gob.pe.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

de la falta. En otras palabras, si bien el servidor puede no colaborar con la investigación, no debería entorpecer el desarrollo de la misma mediante las acciones antes mencionadas, de presentarse esto último lógicamente se justificaría la intensificación en la gravedad de la sanción (...)". [Resaltado y subrayado agregado].

54. En el presente caso, si bien la Entidad precisó que el impugnante no habría acreditado de forma fehaciente la enfermedad o el cuadro de depresión sufrido, no ha identificado si el apelante destruyó, alteró, suprimió, eliminó documentación u otro tipo de información relacionada con el hecho constitutivo de la falta, de tal forma que se haya entorpecido u obstaculizado la investigación, conforme a lo precisado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. Por tanto, esta Sala considera que dicho criterio de graduación no ha sido debidamente fundamentado.
55. Por otro lado, en relación al criterio referido a las **circunstancias en que se comete la infracción**, la Entidad ha narrado la forma en la cual se detectó el hecho infractor, así como las acciones realizadas para su investigación y las constantes solicitudes de información a efectos de que cumpla con realizar los reportes de trabajo virtual en atención a sus funciones como Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral. Sin embargo, a consideración de esta Sala, no ha hecho referencia a circunstancias externas o al contexto en torno a la comisión de los hechos imputados.
56. Sobre el particular, cabe precisar que el referido criterio, conforme a lo señalado en el fundamento 48 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC³⁸, tiene que ver con circunstancias **externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta**, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, **hacen que su producción sea más o menos tolerable**.
57. En ese orden de ideas, se aprecia que la Entidad no ha evaluado de forma correcta dicho criterio, pues del tenor del análisis correspondiente, se advierte que habría sido tomado en consideración como un agravante de responsabilidad, sumado a que tampoco se hace referencia a circunstancias externas que hayan rodeado al hecho infractor.
58. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción de suspensión impuesta a la impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de

³⁸Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2021-1-SERVIR-TSC.pdf.

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

algunos de los criterios que sostienen dicha sanción, ello conforme a lo establecido en el artículo 87º de la Ley N° 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada. En ese sentido, esta Sala estima que la Entidad deberá motivar adecuadamente el acto impugnado, respecto a la graduación de la sanción a imponer.

59. En tal sentido esta Sala considera que, al no haberse realizado la evaluación de los criterios de graduación de las sanciones previsto en el artículo 87º de la Ley N° 30057 se han vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, por lo que debe declararse la nulidad de la Resolución Jefatural N° 00001-2022 del 7 de enero de 2022, conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444, debiendo la Entidad emitir un nuevo acto que se fundamente sobre la base de los criterios de razonabilidad antes señalados.
60. En este punto, no debe olvidarse que es responsabilidad de las autoridades que participan en el procedimiento disciplinario, tanto en primera como segunda instancia, actuar en salvaguarda de los intereses del estado, tal como prevé el literal c) del artículo 16º de la Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público³⁹; y, que por mandato constitucional (artículo 39º), quien integra la Administración Pública tiene el deber de servir a la Nación en beneficio de la ciudadanía.
61. En ese sentido, se exhorta a la Entidad a observar la aplicación de los criterios de gradualidad al momento de imponer las sanciones, conforme lo previsto en el **artículo 87º de la Ley N° 30057**, imponiendo las sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta; con la finalidad de evitar posibles nulidades en el futuro, por la inaplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad durante el procedimiento administrativo disciplinario. Cabe señalar que la inobservancia a los mencionados criterios acarrea responsabilidad administrativa, pasible de sanción⁴⁰.

³⁹ **Ley N° 28715 – Ley Marco del Empleo Público**

“Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

(...)

c) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos, destinándolos sólo para la prestación del servicio público”.

⁴⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR “Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1.18. Principio de responsabilidad.- La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico”.

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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

62. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; **no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.**
63. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no constituye un pronunciamiento que genere impunidad respecto a los hechos materia de imputación contra la impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
64. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración a los principios de debida motivación y el debido procedimiento administrativo, deviene innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral Nº 000180-2022-MTPE/4/12 del 11 de julio de 2022 y de la Resolución del Secretario General Nº 055-2023-TR/SG del 10 de julio de 2023, emitidas por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos y la Secretaría General del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO; respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la precalificación de la falta, debiendo el MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE y al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

CUARTO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, debiendo tenerse en consideración lo establecido en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

PT6

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

Página 26 de 26

