"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

RESOLUCIÓN Nº 01618 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE	:	13293-2012-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	MARIO DANIEL SALAZAR BAZALAR
ENTIDAD	:	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO AMONESTACIÓN ESCRITA

SUMILLA: Se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral Nº 000081-2012-MTPE/4/12, del 23 de febrero de 2012, y del acto administrativo contenido en el Oficio Nº 742-2012-MTPE/4/12, del 22 de mayo de 2012, emitidos por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

Lima, 15 de septiembre de 2014

ANTECEDENTES

1. El 18 de enero de 2012, a través del Memorándum Nº 060-2012-MTPE/4, la Secretaria General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en adelante la entidad, solicitó al Jefe de la Oficina de Defensa Nacional, señor MARIO DANIEL SALAZAR BAZALAR, en adelante el impugnante, remita un informe de la empresa encargada de brindar el servicio de seguridad sobre los hechos acontecidos entre los días 7 y 17 de enero de 2012, período en el cual la documentación de la Secretaría General correspondiente a los años 2007, 2008, 2009 y 2010 salió de la entidad; asimismo, solicitó la relación de agentes que estuvieron destacados en los puestos por donde salió dicha documentación y todos los videos relacionados con tal suceso.

2. Con Oficio Nº 009-2012-MTPE/4.2, del 18 de enero de 2012, la Dirección de Defensa Nacional de la entidad puso en conocimiento de la Secretaría General el Informe RAS-189SRTDMINTRA10012012, emitido por el Supervisor Residente de la empresa encargada de brindar seguridad sobre los hechos relacionados al retiro de documentación entre los días 7 y 17 de enero.

3. Mediante Resolución Directoral Nº 000081-2012-MTPE/4/12[1], del 23 de febrero de 2013, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la entidad resolvió imponer al impugnante la sanción disciplinaria de amonestación escrita

[1] Notificada a la impugnante el 2 de marzo de 2012, según cargo de notificación que obra en el expediente administrativo.

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

por el incumplimiento de sus funciones[2] previstas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad, aprobado por Resolución Ministerial Nº 152-2011-TR, lo que supone el incumplimiento de lo dispuesto en los incisos a) y d) del artículo 21º del Decreto Legislativo Nº 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como la comisión de las faltas tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 28º de la misma norma[3].

4. Con escrito presentado el 23 de marzo de 2012, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra lo dispuesto en la Resolución Directoral Nº 000081-2012-MTPE/4/12, solicitando se declare su nulidad, por considerar que el acto impugnado no se encuentra debidamente motivado ya que no existe un sustento claro por el cual se le sanciona, asimismo se ha vulnerado el debido procedimiento ya que no se le indicó que él estaba siendo incluido en la investigación para que ejerza su derecho de defensa.

5. Mediante Oficio Nº 742-2012-MTPE/4/12[4], del 22 de mayo de 2012, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la entidad se ratifica en el contenido de la Resolución Directoral Nº 000081-2012-MTPE/4/12.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 15 de junio de 2012, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en el Oficio Nº 742-2012-MTPE/4/12, que ratificó la sanción que le fue impuesta mediante Resolución Directoral Nº 000081-2012-MTPE/4/12, solicitando se revoque la sanción impuesta, bajo los argumentos que se señalan a continuación:

---

[2] La Resolución Directoral alude a las siguientes funciones a cargo del Jefe de la Oficina de Defensa Nacional:
"Supervisar el desarrollo de las actividades de la Oficina de Defensa Nacional, ejecutar la política en materia de seguridad y Defensa Nacional, y Supervisar la ejecución contractual del servicio de vigilancia que trate el MTPE, así como el resguardo de las instalaciones del edificio y de los otros locales del Ministerio".

[3] **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;
(...)
d) Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño; (...)".
"**Artículo 28º.-** Son faltas de carácter disciplinarias 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 sus funciones".

[4] Notificado al impugnante el 25 de mayo de 2012, según cargo de notificación que obra en el expediente administrativo.

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

i) La sanción que se le impone carece de la debida motivación.
ii) No se le comunicó que estaba siendo incluido en el proceso de investigación por la pérdida del acervo documentario de la Secretaria General, incumpliéndose de esta manera con el debido procedimiento administrativo.
iii) La pérdida del acervo documentario se debió al incumplimiento de las funciones del personal de la Secretaria General a cargo de la custodia del archivo de esa oficina, y no al incumplimiento de sus funciones.

7. Mediante Oficios Nº 956-2012-MTPE/4/12 y 2051-2012-MTPE/4/12, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[5], en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.

9. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final[6], el Tribunal carece de

[5] **Decreto Legislativo Nº 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 contencioso administrativa.
Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

[6] **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[7], 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 en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023.

11. En tal sentido, 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. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el impugnante:

    i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
    ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo Nº 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo Nº 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM.
    iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º del Reglamento del Tribunal.

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"**CENTÉSIMA TERCERA.**- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

[7] Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

Del régimen disciplinario aplicable

14. De la revisión del expediente se aprecia que el impugnante pertenece al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº 276, por lo que le es de aplicación las normas contenidas en el citado Decreto Legislativo y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otra disposición en la cual se establezca funciones y obligaciones para el personal de la entidad.

De la observancia del debido procedimiento administrativo

15. El numeral 1.2. del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: exponer argumentos, ofrecer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundada en derecho[8].

16. 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"*[9].

17. En el caso bajo análisis, mediante Resolución Directoral Nº 000081-2012-MTPE/4/12, del 23 de febrero de 2012, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de amonestación escrita por el incumplimiento de sus funciones específicas previstas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad, de los incisos a) y d) del artículo 21º del Decreto Legislativo Nº 276 y por la comisión de las faltas tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 28º del aludido Decreto Legislativo.

---

[8] **Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General**
TÍTULO PRELIMINAR
"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo
1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo. (...)
1.2.- Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo (...)".

[9] Rubio Correa, Marcial (2006) *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.* Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p.220.

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

No obstante, de manera previa a la imposición de dicha sanción la entidad no le imputó al impugnante la transgresión de las mencionadas normas ni formuló en su contra cargo alguno a efectos de que éste pudiese ejercer su derecho de defensa.

18. Así pues, se advierte que mediante Memorándum Nº 060-2012-MTPE/4, la Secretaría General de la entidad solicitó al impugnante le remita un informe de la empresa encarga de brindar el servicio de seguridad, sobre las circunstancias en las que documentación de dicha oficina fue retirada del local de la entidad, pero sin solicitarle a él sus descargos o efectuar imputación alguna en su contra.

19. En este sentido, se debe establecer si el debido procedimiento se ve afectado cuando una entidad empleadora estatal aplica una sanción disciplinaria al personal a su servicio, sin comunicarle previamente los cargos imputados en su contra.

20. Al respecto, debe señalarse que la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el artículo 230º de la Ley Nº 27444[10], establece cuáles son los principios de la potestad sancionadora administrativa.

---

[10] **Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General**
"Artículo 230º.- Principios de la potestad sancionadora administrativa
La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:
1. Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.
2. Debido procedimiento.- Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.
3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:
a) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
b) El perjuicio económico causado;
c) La repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción;
d) Las circunstancias de la comisión de la infracción;
e) El beneficio ilegalmente obtenido; y
f) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

21. Asimismo, debe considerarse que el debido procedimiento reconoce el derecho de los administrados a la defensa y a una decisión debidamente motivada y fundamentada, que conforme al numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú nadie puede ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso y, que el Tribunal Constitucional ha señalado al respecto 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 (...)"*[11]; 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"*[12].

---

4. Tipicidad.- Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.
5. Irretroactividad.- Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.
6. Concurso de Infracciones.- Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.
7. Continuación de infracciones.- Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma contínua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo.
Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:
a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.
b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.
c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5.
8. Causalidad.- La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
10. Non bis in ídem.- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento".

[11] Fundamento 13 de la Sentencia emitida en el Expediente Nº 8605-2005-AA/TC.
[12] Fundamento 14 de la Sentencia emitida en el Expediente Nº 8605-2005-AA/TC.

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

22. Es en virtud a ello que, en los fundamentos 21, 22, 23 y 24 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2012-SERVIR/TSC, este Tribunal estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria lo siguiente:

> *"21. Al respecto, si bien el Decreto Legislativo Nº 276 y su reglamento, no disponen -en los términos regulados en el Capítulo XIII de la segunda norma mencionada- que de forma previa a la imposición de una sanción de amonestación o de suspensión debe realizarse un procedimiento administrativo disciplinario; ello no implica que los administrados sometidos a la potestad disciplinaria de una entidad se encuentren desprovistos de la posibilidad de ejercer su derecho de defensa de forma previa a la aplicación de alguna de las dos sanciones referidas.*
> 22. *En otros términos, si bien el Decreto Legislativo Nº 276 y su reglamento no han regulado de forma expresa la obligación de las entidades estatales de solicitar descargos al personal a su servicio respecto de las presuntas faltas que les son imputadas antes de la aplicación de sanciones de amonestación o de suspensión; éstas están obligadas a respetar el mandato dispuesto en el numeral 14 del Artículo 139º de la Constitución Política del Perú de 1993[13] que señala que nadie puede ser privado del derecho de defensa.*
> 23. *Por tal razón, para esta Sala Plena, todo procedimiento administrativo que tenga como derrotero la identificación de responsabilidades administrativas y que eventualmente conlleve la aplicación de una sanción disciplinaria; necesariamente debe implicar la oportunidad de presentación de descargos en un plazo razonable y de forma previa a la aplicación de la sanción, a efectos de garantizar el derecho de defensa y el derecho al debido procedimiento del administrado sometido a la potestad disciplinaria de su empleador.*
> 24. *Partiendo de estas consideraciones, se debe concluir que todo procedimiento disciplinario tiene como presupuesto de validez la comunicación escrita de los cargos imputados a un administrado por parte de su entidad empleadora,* ***con la necesaria descripción de los hechos que se le imputan y la mención exacta de las normas que presuntamente ha vulnerado con su actuación,*** *así como la oportunidad de presentación de descargos dentro de un plazo razonable y de forma previa a la aplicación de la sanción."*

23. Ahora bien, de la revisión de la documentación obrante en el expediente

---

[13] **Constitución Política del Perú**
"Artículo 139º.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...)
14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad. (...)".

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

administrativo, y conforme a lo expuesto en los numerales 17 y 18 de la presente resolución, se acredita la vulneración al derecho de defensa del impugnante, puesto que se le sancionó sin antes haberle comunicado de manera clara y precisa los cargos imputados en su contra, impidiendo que el impugnante pudiese ejercer su derecho de defensa respecto de la falta por la cual se le sancionó, lo cual implicaba la descripción de los hechos que se le imputaban y la mención exacta de todas las normas que presuntamente vulneraba con su actuación así como de las faltas disciplinarias en las que habría incurrido.

24. En tal sentido, esta Sala considera que se ha vulnerado el derecho al debido procedimiento administrativo del impugnante, específicamente, su derecho a la defensa al haberse impedido el ejercicio de una defensa adecuada.

25. Por lo tanto, a fin que se garantice el respeto al debido procedimiento administrativo, de forma previa a la imposición de la sanción, la entidad debió imputar correctamente las faltas en las que presuntamente incurrió el impugnante, lo cual implicaba la descripción expresa y exacta de los hechos y de las normas que se consideraban vulneradas con su actuación, a efectos de que pudiese ejercer su derecho de defensa.

26. De otro lado, conviene mencionar además que, de la revisión de la Resolución Directoral Nº 000081-2012-MTPE/4/12, se advierte que la entidad no ha precisado cuál ha sido la actuación por parte del impugnante que ha significado la infracción de las normas ahí descritas, por lo que corresponde a la entidad sustentar adecuadamente la comisión de la falta imputada al impugnante.

27. Finalmente, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del principio de debido procedimiento administrativo, específicamente de su derecho a la defensa, resulta innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por el impugnante 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 000081-2012-MTPE/4/12, del 23 de febrero de 2012, y del acto administrativo contenido en el Oficio Nº 742-2012-MTPE/4/12, del 22 de mayo de 2012, emitidos por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, por vulnerar el debido procedimiento administrativo, respecto del señor MARIO DANIEL SALAZAR BAZALAR.

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento de la imputación de cargos y solicitud de descargos al señor MARIO DANIEL SALAZAR BAZALAR, debiendo la Oficina General de Recursos Humanos del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, tener en consideración al momento de calificar la conducta del referido señor así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor MARIO DANIEL SALAZAR BAZALAR y al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, debiendo la entidad aplicar lo señalado en el artículo 11º de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER HERRERA VÁSQUEZ	**LUIGINO PILOTTO CARREÑO**	**ANA ROSA CRISTINA MARTINELLI MONTOYA**
VOCAL	**PRESIDENTE**	**VOCAL**

L20/P4

www.servir.gob.pe
Jr. Mariscal Miller 1153 -1157,
Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51.1.2063370