



“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 001233-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 7585-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS MIGUEL CCAULLA FLORES
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 06
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS MIGUEL CCAULLA FLORES contra la Resolución Jefatural Nº 00106, del 21 de julio de 2023, emitida por la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Unidad De Gestión Educativa Local Nº 06, al haberse acreditado su responsabilidad en la falta imputada.*

Lima, 15 de marzo de 2024

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Jefatural Nº 00045, del 27 de marzo de 2023, la Jefatura del Área de Asesoría Jurídica de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 06, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario en contra del señor LUIS MIGUEL CCAULLA FLORES, en adelante el impugnante, por incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹, al haber incumplido la función contemplada en el literal b) del Memorando Nº 408-2020/UGEL 06/DIR-ARH-ERS, del 4 de junio de 2020.

Al respecto, se precisó que el impugnante, en su condición de Abogado del Área de Asesoría Jurídica de la Entidad, no habría atendido oportunamente el Expediente Nº 63456-2021, mediante el cual se solicitó el registro de cambio de Director de la Institución Educativa Privada “Kids Create”, habiéndolo tenido bajo su responsabilidad desde el 15 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022; es

¹ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de 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. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"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"

decir, 105 días hábiles, para luego derivarlo al Área de Supervisión y Gestión del Servicio Educativa de la Entidad.

2. El 10 de abril de 2023, el impugnante formuló su descargo, negando la falta imputada.
3. A través de la Resolución Jefatural N° 00106, del 21 de julio de 2023², la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de cinco (5) días sin goce de remuneraciones, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión del hecho y la falta imputada.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 8 de agosto de 2023, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 00106, a efectos de que se declare su nulidad, en virtud de los siguientes fundamentos:
 - (i) Tanto en la resolución de inicio como en la de sanción, se ha afectado el derecho a la debida motivación.
 - (ii) No se han valorado adecuadamente los argumentos vertidos en el descargo y en su alegato complementario.
 - (iii) Los señores de iniciales L.A.S.C. y L.E.S.P. no contaban con la atribución legal para ejercer la función de Secretario Técnico en el procedimiento administrativo disciplinario materia de controversia, al momento de la fecha de expedición del Informe Técnico N° 031-2023-UGEL N° 06/ARH-ST y el Oficio N° 761-2023-UGEL 06/ARH/ST.
 - (iv) Se han afectado los principios de causalidad, debido procedimiento administrativo, el principio de legalidad, el principio de tipicidad y el principio de razonabilidad al momento de la emisión del Informe Técnico N° 031-2023-UGEL N° 06/ARH-ST.
 - (v) Habría prescrito la acción disciplinaria para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.
5. Con Oficio N° 01354-2023-UGEL N° 06/AAJ, la Jefatura del Área de Asesoría Jurídica de la Entidad remitió Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, del recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

² Notificada al impugnante el 25 de julio de 2023.





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"

6. A través de los Oficios N^{os} 020779-2023-SERVIR/TSC y 020780-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N^o 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

³ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17^o.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁴ **Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

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





“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"

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 Civil⁶, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁹.

⁶ **Ley 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”.

⁷ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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”.

⁸ El 1 de julio de 2016.

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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"

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 Directivo¹⁰, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA	AMBAS SALAS	AMBAS SALAS	AMBAS SALAS

- 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”.

¹⁰**Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 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. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“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"

Gobierno Nacional (todas las materias)	Gobierno Nacional (todas las materias)	Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	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.
- 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 Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹¹Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

- (...) 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 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"

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 Transitoria¹² se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...).”

¹² **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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”.

¹³ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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:

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

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://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 4.1¹⁴ 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 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

¹⁴Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

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

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





“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"

- por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁵, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otro.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General,

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

“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. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“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"

siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

22. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encontraba en condición de servidor bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la prescripción alegada por el impugnante

23. Como se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, el impugnante ha cuestionado la sanción que le fuera impuesta argumentando, entre otros temas, que la potestad sancionadora de la Entidad ha prescrito. Concretamente, el impugnante señala que habría operado la prescripción en el sentido de que la Entidad, al no haber determinado con claridad y precisión la fecha de la presunta comisión de la falta disciplinaria imputada, ha omitido actuar adecuadamente dentro del plazo de tres años que contempla la Ley.
24. En este contexto, es oportuno recordar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil; lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio al procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa.
25. El artículo 94º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario administrativo disciplinario (en adelante PAD) a los servidores civiles y ex servidores. En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho.
26. Por su parte, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, precisa en su artículo 97º que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera

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





“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"

tomado conocimiento de la misma, en cuyo caso, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su Reglamento General.

27. Es así como, a partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:
- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comente la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
 - (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.
28. En esa línea, debe precisarse que, conforme al Reglamento General de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento¹⁶. Asimismo, de acuerdo con el artículo 94° de la Ley N° 30057, *“entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año”* (subrayado agregado).
29. De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.
30. Finalmente, es importante acotar que el numeral 144.2 del artículo 144° y el numeral 145.3 del artículo 145° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-

¹⁶ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 106°.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

(...)”.

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"

2019-JUS, en adelante el TUO¹⁷, precisan que el plazo expresado en meses o años es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto y además, este 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.

31. En el presente caso, del estudio del expediente administrativo, se tiene que la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante por la presunta negligencia en el desempeño de sus funciones, al no haber atendido, dentro del plazo de siete días hábiles previsto en el artículo 143º del TÚO de la Ley N° 27444, el Expediente N° 63456-2021, el cual tuvo bajo su custodia durante ciento cinco días (105) hábiles, desde el 15 de diciembre de 2021 al 30 de marzo de 2022.
32. Dado que la falta atribuida al impugnante se habría cometido de forma continuada durante los referidos 105 días hábiles, no cabe asignar en el presente caso un momento único de comisión de conducta infractora. Lo que se traduce en que los plazos para accionar frente a este escenario recién se habilitaron para la Entidad cuando la conducta presuntamente negligente cesó, es decir, el 30 de marzo de 2022.
33. Ahora bien, estando a que el inicio del presente procedimiento se llevó a cabo en marzo de 2023, según consta del cargo de notificación de la Resolución Jefatural N° 00045, del 27 de marzo de 2023, esta Sala comprueba fehacientemente que la instauración de las investigaciones se llevó a cabo oportunamente, al no haber superado si quiera un año desde el cese de la conducta.
34. Siendo ello así, corresponde desestimar este extremo de la apelación formulada, toda vez que el inicio del presente procedimiento administrativo se llevó a cabo dentro del plazo máximo previsto por la Ley, no operando, por tanto, la prescripción de la facultad disciplinaria de la Entidad.

¹⁷Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 144º.- Inicio de cómputo

(...)

144.2 El plazo expresado en meses o años es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto, salvo que éste disponga fecha posterior.

(...)

Artículo 145 º.- 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.

Si en el mes de vencimiento no hubiere día igual a aquel en que comenzó el cómputo, es entendido que el plazo expira el primer día hábil del siguiente mes calendario.”

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"

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones

35. En el presente caso, al impugnante se le sancionó por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, esto es, *“La negligencia en el desempeño de las funciones”*. Vale decir, se ha sancionado el actuar poco diligente del servidor.
36. Si bien el término *diligencia* es un concepto jurídico indeterminado, este cuerpo Colegiado en reiteradas ocasiones ha expresado que para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido **cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación**. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas **acciones que sean mínimamente necesarias** para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.
37. De manera que la falta antes descrita sanciona el descuido, la desatención o falta de cuidado de un servidor en el desarrollo de determinadas funciones propias del cargo para el que fue contratado el servidor.
38. Ahora bien, al ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, la falta en mención constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las **funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente**, tal como se ha indicado en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC.
39. En el presente caso, se tiene que la Entidad atribuyó al impugnante la comisión de la falta de negligencia en el desempeño de las funciones, invocando específicamente la función contemplada en el literal b) del Memorando N° 408-2020/UGEL 06/DIR-ARH-ERS, del 4 de junio de 2020, que textualmente establece lo siguiente:
- “b) Absolver las consultas jurídicos-legales que sean formuladas por las áreas de la UGEL y las instituciones educativas del ámbito de la UGEL, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales”.*
40. Cabe precisar que dicho Memorando tuvo como asunto la “Asignación de Funciones” y fue debidamente recibido por el impugnante, tal como se aprecia de su recepción con firma y huella.

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





“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"

41. Ahora bien, del reporte de SINAD del Expediente N° 63456-2022, se advirtió que en el Área de Asesoría Jurídica, dicho expediente estuvo asignado del impugnante. Asimismo, se verifica que este tiene fecha de ingreso el 15 de diciembre de 2021 y fecha de salida el 30 de marzo de 2022, esto es, 105 días hábiles, periodo durante el cual el referido expediente estuvo a cargo del impugnante. En ese sentido, se encuentra acreditada la conducta negligente del impugnante, pues este no solo no emitió el informe dentro de los plazos establecidos o, a falta de estos, dentro de los márgenes de razonabilidad, sino que mantuvo el expediente por más de tres meses, sin movimiento alguno.
42. Por su parte, en su defensa, el impugnante pretendió justificar su conducta, sin negarla, alegando que “existen otros servidores que participaron en el decurso del trámite administrativo del expediente”; que sus informes no son actos administrativos, sino de administración; que lo requerido por la empresa administrada, I.E.P. “Kids Create”, no está destinada a iniciar ningún procedimiento que obligue a la autoridad administrativa a emitir una decisión y notificar a la mencionada parte administrada; y que, finalmente, el informe legal sí fue emitido antes de la notificación de la resolución de inicio de investigaciones.
43. No obstante, a criterio de esta Sala, tales fundamentos no enervan la responsabilidad administrativa del impugnante, pues, en primer lugar, debe recordarse que esta se define de forma personal, no siendo relevante si en el trámite administrativo intervenían otros servidores, pues, en realidad, cada uno posee obligaciones propias y responde por su adecuado cumplimiento.
44. Además, carece de toda relevancia si el informe legal a cuya emisión estaba obligado el impugnante constituye, desde el plazo jurídico, un acto administrativo o un acto de administración, pues la función a la que estaba compelido el impugnante, y por cuya negligente observancia se le ha sancionado, está referida a absolver las consultas jurídicos-legales, lo que se realiza, precisamente, con los informes legales.
45. En esta línea también es posible desestimar lo señalado por el impugnante acerca de que la petición de la institución educativa no estaba destinada a iniciar un procedimiento. La función específica del impugnante estaba referida a la emisión de una absolución de consulta, no siendo relevante si esta última estaba o no destinada a una acción determinada.
46. Finalmente, sobre el alegato referido al cumplimiento de la obligación con anterioridad al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, esta Sala debe recordar que tal escenario no puede suponer, bajo ninguna perspectiva, que la

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. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“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"

responsabilidad administrativa del servidor infractor desaparezca, ni aun que se atenúe en todos los casos, pues todos los servidores están jurídicamente obligados a observar y cumplir sus funciones de manera adecuada y diligente, dentro de los plazos establecidos y, a falta de estos, dentro de los márgenes de razonabilidad, lo que no se verifica en este caso, pues el impugnante recién emitió su informe en marzo de 2022, habiéndolo tenido bajo su poder desde diciembre de 2021.

47. Esto debe contrastarse con lo dispuesto en el artículo 143º de la Ley N° 27444, que prevé un plazo de tres (3) días hábiles para la emisión de actos procedimentales, como es el caso de informes legales. A todas luces, el plazo contemplado en la Ley y que incluso puede ser materia de prórroga, da cuenta de la conducta negligente del impugnante, pues este no solo no emitió el informe dentro de los tres días, sino que no pidió prórroga y mantuvo el expediente por más de tres meses, sin movimiento alguno.
48. En este sentido, a criterio de esta Sala, es patente la responsabilidad administrativa del impugnante.

De los demás argumentos del recurso de apelación

49. El impugnante alegó en su recurso de apelación que tanto en la resolución de inicio como en la de sanción, se ha afectado el derecho a la debida motivación. Señaló, también, que no se han valorado adecuadamente los argumentos vertidos en el descargo y en su alegato complementario. Asimismo, indicó que los servidores L.A.S.C. y L.E.S.P. no contaban con la atribución legal para ejercer la función de Secretario Técnico en el procedimiento administrativo disciplinario aperturado en su contra; y que se han afectado los principios de causalidad, debido procedimiento administrativo, el principio de legalidad, el principio de tipicidad y el principio de razonabilidad.
50. Sobre la verificación de la responsabilidad administrativa del impugnante, no cabe emitir mayor pronunciamiento, pues previamente ya se ha determinado esta situación jurídica, esto es, se ha demostrado cómo la conducta del impugnante constituye un supuesto de infracción (observancia del principio de causalidad).
51. Ahora bien, conforme se ha verificado a lo largo de la presente resolución, la Entidad ha logrado encausar la conducta del impugnante en el marco legal y contractual que estaba vigente al momento de la comisión de la falta, identificando como un supuesto de negligencia en el desempeño de las funciones la infracción identificada. Por lo que el principio de legalidad y de tipicidad se han visto respetados.

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





“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"

52. Asimismo, instaurado el procedimiento administrativo, la Entidad permitió que el impugnante formulase su descargo en ejercicio de su derecho a la defensa, hecho que, como se ha visto, no logró desvirtuar la acusación efectuada en su contra.
53. Es preciso señalar que, en el presente caso, de la revisión de tanto la resolución de inicio como la de sanción, se advierte que la Entidad toma en consideración los medios probatorios que obran en el expediente administrativo, los mismos que han sido analizados y que, a criterio de la Entidad, acreditan fehacientemente los hechos imputados en su contra, por lo que el acto impugnado se encuentra debidamente sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho, no habiéndose vulnerado el principio-derecho al debido procedimiento administrativo.
54. Por su parte, se verifica que la Entidad cumplió con imputarle al impugnante, de forma clara y precisa, los hechos por los que se le sancionó, el deber que habría incumplido con su conducta y la falta en que habría incurrido, de modo tal que pudo hacer un ejercicio adecuado de su derecho de defensa. Asimismo, se observa que la Entidad exteriorizó las razones de cómo el hecho infractor produjo que este haya vulnerado las normas imputadas y las faltas en que habría incurrido, cumpliendo con la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas y sin vulnerar el principio de culpabilidad, dado que la atribución de responsabilidad se vincula con una función personalísima que tenía el impugnante.
55. De otro lado, en la resolución de sanción se logra verificar que la Entidad ha valorado los criterios de graduación de la pena previstos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, a través de los cuales se ha determinado la medida disciplinaria a imponer al impugnante. Por lo que en este extremo tampoco se puede emitir un pronunciamiento estimatorio.
56. Finalmente, se aprecia que el Informe Técnico Nº 031-2023-UGEL Nº 06/ARH-ST, del 22 de marzo de 2023, fue emitido por el servidor L.A.S.C., en su calidad de Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Entidad, al habersele encargado dicha responsabilidad con la Resolución Jefatural Nº 11-2023, del 23 de enero de 2023, encargatura que duró hasta la eficacia de la Resolución Jefatural Nº 00071-2023, del 18 de mayo de 2023, con la que se concluyó dicho encargo. En ese sentido, no se aprecia contradicción alguna en la forma que propone el impugnante en su recurso de apelación, habiendo sido emitido el referido informe técnico por un órgano competente.
57. Por las consideraciones expuestas, esta Sala comprueba que no se ha vulnerado alguna garantía del debido procedimiento. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

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

documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento. Por lo tanto, corresponde declarar infundado el recurso de apelación sometido a conocimiento.

58. De esta manera, los argumentos del recurso de apelación de la impugnante no importan la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario ni desvirtúan la falta imputada, pues la misma se ha acreditado objetivamente por la Entidad, salvaguardándose las garantías inherentes al debido procedimiento administrativo

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil,

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS MIGUEL CCAULLA FLORES contra la Resolución Jefatural N° 00106, del 21 de julio de 2023, emitida por la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06; por lo que CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS MIGUEL CCAULLA FLORES y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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 EFRAÍN ABANTO REVILLA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

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

Página 17 de 18





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"

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/P5

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 autría 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. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Página 18 de 18

www.servir.gob.pe

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



BICENTENARIO
PERÚ
2024

