



“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 001337-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 323-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : RINA NOEMY CANDIA ALVAREZ  
**ENTIDAD** : PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora RINA NOEMY CANDIA ALVAREZ contra la Resolución de la Unidad de Gestión de Talento Humano e Integridad Nº 0052-2023-MIMP-AURORA/UGTHI, del 13 de abril de 2023, emitida por la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual.*

Lima, 15 de marzo de 2024

#### **ANTECEDENTES**

- Mediante Resolución de la Sub Unidad de Recursos Humanos Nº 10-2019-MIMP-PNCVFS/UA-SURH, del 15 de mayo de 2019, la Sub Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora RINA NOEMY CANDIA ALVAREZ, en adelante la impugnante. Le imputó haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>, por presuntamente no haber sido diligente en el cumplimiento de lo establecido en el literal a) del numeral iv) del apartado 3.1.3 de la Guía de Atención Integral de los Centros de Emergencia Mujer aprobada por Resolución Ministerial Nº 157-2016-MIMP<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario**

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

(...)

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

<sup>2</sup> Guía de Atención Integral de los Centros de Emergencia Mujer aprobada por Resolución Ministerial Nº 157-2016-MIMP

**“3.13 Principales acciones de la etapa de admisión**

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"

2. Con Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 15-2020-MIMP/AURORA-DE, del 6 de marzo de 2020, la Dirección Ejecutiva de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de destitución, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
3. El 21 de julio de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 15-2020-MIMP/AURORA-DE.
4. A través de la Resolución N° 001420-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 21 de agosto de 2020, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución de la Sub Unidad de Recursos Humanos N° 10-2019-MIMP-PNCVFS/UA-SURH, del 15 de mayo de 2019, y de la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 15-2020-MIMP/AURORA-DE, del 6 de marzo de 2020, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
5. Mediante Acto de Inicio de Procedimiento Disciplinario N° 002-2020-MIMP/AURORA/UGTH4, del 16 de noviembre de 2020, la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante por haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057<sup>3</sup>, al transgredir el numeral 7 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>4</sup>.

#### a. Identificar la situación de violencia

(...)

iv. Notificado por un tercero, institución, la Línea 100 o Chat 100

(...)

iv.2 Validación Urgente

(...)

Una validación urgente se realiza con la notificación de: (...); casos de violencia hacia un niño, niña o adolescente reportado por una institución (Educativa, ONG, OSB, etc.); (...). Tratándose de casos de (...), niñas, niños o adolescentes, el servicio de psicología acude conjuntamente con el servicio social al domicilio o institución donde se encuentre la persona afectada a fin de realizar un informe psicológico y/o social. (...)"

#### <sup>3</sup> Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

##### “Artículo 85°.- 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.

#### <sup>4</sup> Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

##### “Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad

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"

6. Con Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 292-2021-MIMP-AURORA-DE, del 19 de noviembre de 2021, la Dirección Ejecutiva de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por nueve (9) meses sin goce de remuneraciones, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al transgredir el numeral 7 del artículo 6° de la Ley N° 27815.
7. El 30 de noviembre de 2021 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 292-2021-MIMP-AURORA-DE.
8. Mediante Resolución N° 00368-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 25 de febrero de 2022, el Tribunal declaró la nulidad del Acto de Inicio de Procedimiento Disciplinario N° 002-2020-MIMP/AURORA/UGTH4, del 16 de noviembre de 2020, y de la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 292-2021-MIMP-AURORA-DE, del 19 de noviembre de 2021.
9. A través del Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 039-2022-MIMP/AURORA/UAS, del 8 de abril de 2022, la Dirección de la Unidad de Articulación de Servicios de Prevención, Atención y Protección de la Entidad inició nuevamente procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, pues no habría cumplido diligentemente las funciones recogidas en la convocatoria que motivó el Contrato Administrativo de Servicios N° 10-2016-MIMP-PNCVFS, numerales 2, 3, 7 y 8.
10. Con Resolución de la Unidad de Gestión de Talento Humano e Integridad N° 0052-2023-MIMP-AURORA/UGTHI, del 13 de abril de 2023, la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

11. El 11 de mayo de 2023 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Unidad de Gestión de Talento Humano e Integridad N° 0052-2023-MIMP-AURORA/UGTHI, expresando lo siguiente:

(i) Se ha producido la caducidad del procedimiento.

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública”.

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"

- (ii) La potestad disciplinaria ha prescrito.
- (iii) La resolución impugnada no fue debidamente notificada.
- (iv) Se ha transgredido el principio de inmediatez.

12. Con Oficio N° D000128-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
13. A través de los Oficios N°s 001081-2024-SERVIR/TSC y 001082-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

14. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>6</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

<sup>5</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

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

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

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

<sup>6</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“CENTÉSIMA TERCERA.-** Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

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. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>7</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
16. 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 Civil<sup>8</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>9</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>10</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>8</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

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

<sup>9</sup> **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”.

<sup>10</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>11</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“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;

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"

17. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>12</sup>, 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

- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

<sup>12</sup> **Decreto Legislativo Nº 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 Nº 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. 028-2016-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"

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)

18. 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.
19. 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

20. Mediante la Ley Nº 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.
21. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Ley Nº 30057 - Ley 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. 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"

22. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>14</sup> se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
23. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil 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 sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>15</sup>.

#### 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. (...).”

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

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

##### “UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

<sup>15</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

##### “Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- 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.

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”

24. 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, y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057<sup>16</sup>.
25. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.
26. 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

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

<sup>16</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

#### “4. ÁMBITO

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

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"

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.

27. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>17</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

28. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el

<sup>17</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

#### "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"

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

29. En el presente caso, de los documentos que obran en el expediente administrativo, se observa que la impugnante se encontraba sujeta al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Asimismo, se advierte que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014.
30. Por lo tanto, bajo los argumentos antes expuestos, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

#### Sobre la validez de la notificación del acto impugnado

31. En el presente caso se advierte que la impugnante alega que no ha sido notificada válidamente con la Resolución de la Unidad de Gestión de Talento Humano e Integridad N° 0052-2023-MIMP-AURORA/UGTHI, a través de la cual se le ha impuesto la sanción, dándose por notificada el 10 de mayo de 2023.
32. Ante lo alegado, este Tribunal solicitó a la Entidad brindar detalles sobre la notificación en cuestión, a fin de constatar si se cumplió lo establecido en el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
33. Es así como, mediante Informe N° D000441-2023-MIMP-AURORA-PADS-ST, del 21 de noviembre de 2023, la Entidad explicó que la notificación de la Resolución de la Unidad de Gestión de Talento Humano e Integridad N° 0052-2023-MIMP-AURORA/UGTHI se efectuó en el **domicilio real** brindado por la impugnante desde la primera vez que se le inició procedimiento administrativo disciplinario, en tanto, esta era la tercera vez que se tramitaba el mismo. Adjunto al informe obra un escrito presentado por la impugnante el 30 de enero de 2020, en el que brinda los datos del que sería su domicilio real, pero, además, consigna un domicilio procesal, siendo que, el acto impugnado fue notificado en el domicilio real consignado.
34. Al respecto, se advierte que en los antecedentes del procedimiento obra un escrito presentado por la impugnante el 3 de junio de 2019, con el que formula sus descargos al primer inicio de procedimiento, e igualmente, consigna un domicilio real y un domicilio procesal. Este último es el mismo que el consignado en el escrito

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"

adjunto al informe descrito en el párrafo precedente. Entonces, es posible afirmar que la impugnante brindó un domicilio para efectos del procedimiento disciplinario que se venía llevando en su contra.

35. Así las cosas, tenemos que el numeral 5 del artículo 124º del TUO de la Ley N° 27444 precisa, respecto al contenido de los escritos que presentan los administrados: *La dirección del lugar donde se desea recibir las notificaciones del procedimiento, cuando sea diferente al domicilio real expuesto en virtud del numeral 1. Este señalamiento de domicilio surte sus efectos desde su indicación y es presumido subsistente, mientras no sea comunicado expresamente su cambio. Asimismo, el correo electrónico o, de ser el caso, la casilla electrónica, conforme al artículo 20 de la presente ley.* (el resaltado es nuestro)
36. En esa medida, de los documentos que obran en el expediente no se advierte que la impugnante hubiera comunicado de manera expresa su cambio de domicilio procesal. En el Informe N° D000441-2023-MIMP-AURORA-PADS-ST no se precisa el motivo por el cual se optó por notificar al domicilio real cuando existía un domicilio procesal y no hubo cambio de este. En el acto de sanción se refiere que se hizo porque la impugnante no contestaba los escritos, pero, tal situación colisiona con lo que prevé el marco legal respecto al domicilio procesal.
37. Ante lo descrito, corresponde amparar el cuestionamiento formulado por la impugnante, y, por consiguiente, considerar que fue notificada con el acto impugnado el 10 de mayo de 2023.

#### Sobre la prescripción, la caducidad y la aplicación del principio de inmediatez

38. La impugnante alega en su recurso de apelación que la potestad disciplinaria ha prescrito, que el procedimiento ha caducado y que se ha transgredido el principio de inmediatez, dado el prolongado lapso que ha transcurrido desde que presuntamente ocurrieron los hechos, se inició el procedimiento y finalmente fue sancionada. Así, pues, la potestad disciplinaria se habría afectado por el decurso del tiempo.
39. Al respecto, debe indicarse que el artículo 94º de la Ley N° 30057 establece que 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 la que haga de sus veces. (...) En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no

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"

puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año<sup>18</sup>. Estos son los plazos que ha regulado de manera expresa la ley para efectos del régimen disciplinario, no contemplando plazo de caducidad ni la aplicación del principio de inmediatez.

40. 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.

41. Sobre el particular, este Tribunal, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, aclaró que el plazo de duración del procedimiento, una vez iniciado, 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.

42. En ese orden de ideas, vemos que en el presente caso el hecho atribuido a título de falta se habría materializado el 19 de diciembre de 2017, y fue conocido por la Subunidad de Recursos Humanos el 4 de febrero de 2019, con lo cual, no ha operado el primer plazo de prescripción (3 años). Incurre en error la impugnante al computar este plazo desde la comisión del hecho hasta el inicio del procedimiento (por tercera vez) en abril de 2022.

43. En cuanto al segundo plazo (1 año), observamos que el procedimiento disciplinario (por primera vez) se inició el 16 de mayo de 2019, vale decir, poco más de tres (3) meses después de conocerse el hecho; siendo declarado nulo el 21 de agosto de 2020, con Resolución N° 001420-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala. Así, desde el 21 de agosto de 2020 al 2 de diciembre de 2020, cuando se inició por segunda vez, transcurrió poco más de tres (3) meses.

44. Finalmente, este segundo procedimiento fue declarado nulo el 25 de febrero de 2022, con Resolución N° 00368-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala. Desde esta última

<sup>18</sup> 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, o de la que haga sus veces. (...)”.

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"

fecha, al inicio del procedimiento por tercera vez, esto es, el 13 de abril de 2022<sup>19</sup>, transcurrió poco más de un (1) mes. De esta manera, en suma, no ha transcurrido más de un (1) año desde que se conoció la falta hasta que se inició el procedimiento administrativo disciplinario.

45. En cuanto al plazo para la duración del procedimiento (1 año), tenemos que el procedimiento fue iniciado el 13 de abril de 2022, y concluyó el 13 de abril con la **emisión** de la Resolución de la Unidad de Gestión de Talento Humano e Integridad N° 0052-2023-MIMP-AURORA/UGTHI. Es decir, duró exactamente un (1) año, no superando tal plazo.
46. Consecuentemente, corresponde desestimar los cuestionamientos formulados por la impugnante referidos a la prescripción y caducidad del procedimiento, así como, la aplicación del principio de inmediatez.

#### Sobre la falta imputada

47. En el presente caso, se puede apreciar que la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario y sancionó a la impugnante, por haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, pues no habría cumplido diligentemente las funciones recogidas en la convocatoria que motivó el Contrato Administrativo de Servicios N° 10-2016-MIMP-PNCVFS, numerales 2, 3, 7 y 8.
48. Se advierte que el hecho imputado está referido a un actuar negligente de parte de la impugnante en el desarrollo de sus funciones como abogada. En ese sentido, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia *“...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptuado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”*. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en *“...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...”*<sup>20</sup>.
49. Para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.

<sup>19</sup>Fecha declarada por la impugnante y la Entidad.

<sup>20</sup>MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.





“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"

50. Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso 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.
51. Bajo estas premisas, tenemos que a la impugnante se le reprocha no haber dado trámite de validación urgente a la llamada realizada a la Línea 100, *“sobre la situación de abandono de tres menores de edad de apellidos Osorio Ccorahua, llamada realizada en la fecha 19 de diciembre de 2017, no habiendo concurrido la citada servidora investigada dentro de las 24 horas ni realizado acto alguno para recabar mayor información sobre la situación de vulnerabilidad en que se encontraban los menores, lo que desencadenó a que una de las menores de iniciales (V.O.C.), aproximadamente al mes de realizada la denuncia, en fecha 16 de enero de 2018, atente contra su propia vida, situación que se pudo evitar si los servidores del CEM Cusco del Programa Nacional Aurora (ex PNCVFS), entre ellas la servidora investigada, hubiesen actuado oportunamente en cumplimiento de sus funciones establecidos en su contrato, y sus obligaciones señaladas en la Guía de Atención Integral de los Centros de Emergencia Mujer vigente”*.
52. En relación con tal hecho, la impugnante en su recurso de apelación no ha cuestionado la valoración que ha dado la Entidad a los medios probatorios recabados ni ha planteado una diferente interpretación de estos.
53. En esa medida, se advierte que la Entidad ha recabado documentos que dan cuenta que una vez conocida la denuncia la impugnante y el equipo con el que debía brindar atención no acudieron para recabar más información del caso. Además, se cuenta con la Ficha de Derivación Línea 100, que evidencia la asignación del tal caso y la gravedad de lo denunciado (violencia física y psicológica), por lo cual, se requería dar atención urgente.
54. Así, del tenor del Informe N° 040-IE/N° 50707-SB.C-2018 e Informe N° 001-2018-GESTORÍA-REGIONAL-CUSCO, se advierten irregularidades sobre el particular. En el primero, la Subdirectora de la institución educativa a la que acudía la menor V.O.C. narra que el 19 de diciembre de 2017 formuló la denuncia de maltrato en la Línea 100 y se le indicó que el caso se atendería de manera breve, pero nadie se apersonó al colegio. Luego, el 11 de enero de 2018 personal del CEM le indicó telefónicamente que acudiría, pero tampoco hubo tal visita. Ello, según refiere,

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.





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"

evidencia la indiferencia del personal del CEM, que, de haber intervenido oportunamente, hubiera evitado el lamentable desenlace de la menor. El informe cuenta con registros de llamadas y declaraciones que ratifican lo expresado por la Subdirectora.

55. En el segundo (Informe N° 001-2018-GESTORÍA-REGIONAL-CUSCO), la Gestora Regional da cuenta de que la impugnante y su equipo no cumplieron con la validación a pesar de ser un caso de atención urgente para una atención integral. No acudieron a la institución educativa de la víctima cuando **ese era el primer paso** que debieron seguir, incumpliendo así la Guía de Atención Integral. Las conclusiones de la gestora se sustentan en el análisis que efectuó del informe que emitió en su defensa el equipo que integraba la impugnante y el informe documentado que presentó la Subdirectora.
56. Por su parte, la Ficha de Derivación Línea 100, que obra en el expediente, cuenta con la firma de la impugnante, lo que permite confirmar que conoció del caso oportunamente y de la magnitud de este, en tanto, se consignó que los tipos de violencia eran: física y psicológica; pero, no se atendió con la urgencia que el mismo demandaba.
57. De esta manera, las evidencias recabadas denotan poco interés de parte de la impugnante en el caso que le fuera asignado, un descuido de su parte, lo cual confirma que no actuó con la diligencia esperada. De acuerdo con el protocolo de validación que contaba, debía realizar acciones de recojo de información como son: visitas domiciliarias, entrevistas a vecinos, consultas con instituciones, familiares y otros para recabar información relativa a la persona afectada, a los hechos, datos de la presunta persona agresora y la composición familiar y redes con que cuenta la persona afectada. Sin embargo, no hay evidencia de tales acciones de su parte.
58. Por tanto, para este Tribunal, está acreditada la responsabilidad de la impugnante en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057. Consecuentemente, corresponde confirmar la sanción impuesta.

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 la señora RINA NOEMY CANDIA ALVAREZ contra la Resolución de la Unidad de Gestión de Talento

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 16 de 17





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"

Humano e Integridad N° 0052-2023-MIMP-AURORA/UGTHI, del 13 de abril de 2023, emitida por la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora RINA NOEMY CANDIA ALVAREZ y al PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.

**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 EFRAIN ABANTO REVILLA**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

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

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 17

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

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



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024



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://app.servir.gob.pe/web/validador.xhtml>