



"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 001723-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 865-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MANUEL GARCILAZO DE LA VEGA VENTO
ENTIDAD : ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MANUEL GARCILAZO DE LA VEGA VENTO contra la Resolución de Gerencia General Nº 00261-2023-GG/OSIPTEL, del 21 de julio de 2023, emitida por la Gerencia General del Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones; al no haberse desvirtuado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 5 de abril de 2024

ANTECEDENTES

- Mediante el documento C. 007-ORH/2023, del 9 de enero de 2023, emitida por la Dirección de la Oficina de Recursos Humanos del Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones, en adelante la Entidad, se comunicó al señor MANUEL GARCILAZO DE LA VEGA VENTO, en adelante el impugnante, quien se desempeñó como Coordinador de Seguridad Institucional, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra.

Al respecto, se indicó que el impugnante habría incurrido, presuntamente, en las faltas previstas en los literales b) y d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹, derivadas del hecho de: i) el incumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Implementación de la Gestión de Riesgo de Desastres 2022², ii) la falta de diligencia en la programación y ejecución de simulacros de

¹ Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

"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".

² Que incluye la elaboración del plan de preparación, protocolos de actuación y el mecanismo para el funcionamiento del EME (espacio de monitoreo de emergencia).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

movimientos sísmicos, iii) la falta de diligencia en el seguimiento de los procesos y actividades de los servicios externos de seguridad y vigilancia de las sedes institucionales, iv) la falta de diligencia en la elaboración del Plan de Seguridad de la Sede Parque Norte; funciones que estaban previstas en la descripción del cargo que ocupa contempladas en el perfil del puesto de Coordinador de Seguridad Institucional (Convocatoria CAS N° 007-2020-OSIPTTEL). Asimismo, se indica que el impugnante a pesar de contar con instrucciones reiteradas por escrito de parte de la Dirección de la Oficina de Administración y Finanzas, omitió acatar las mismas.

2. Con el escrito presentado el 19 de enero de 2023, el impugnante formuló sus descargos, indicando con relación a las faltas que le fueron imputadas, lo siguiente:
 - (i) En su área se ejecutan una serie de actividades, que para ser cumplidas demandan una mayor cantidad de personal.
 - (ii) Debido a la falta de personal, se acumulan las tareas, generando retrasos, pero finalmente se cumple con las mismas.
 - (iii) Se está configurando un hostigamiento laboral en contra de su persona, que da a lugar a un despido indirecto.
 - (iv) No ha incurrido en desacato reiterado a las órdenes de su superior, sino que todo se debió a la falta de tiempo para atender los requerimientos pendientes.
 - (v) Cumplió con realizar todas las acciones para implementar las medidas de seguridad que eran exigidas.
3. Mediante la Resolución de Gerencia General N° 00261-2023-GG/OSIPTTEL, del 21 de julio de 2023³, emitida por la Gerencia General de la Entidad, se resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de destitución, por haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, acreditándose los hechos que le fueran imputados en el acto de instauración, conforme al siguiente detalle:
 - (i) Incumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Implementación de la Gestión de Riesgo de Desastres 2022, lo que incluye la elaboración del plan de preparación, protocolos de actuación y el mecanismo para el funcionamiento del EME (espacio de monitoreo de emergencia)
 - (ii) Falta de diligencia en la programación y ejecución de simulacros de movimientos sísmicos.

³ Notificada al impugnante en la misma fecha.

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"

- (iii) Falta de diligencia en el seguimiento de los procesos y actividades de los servicios externos de seguridad y vigilancia de las sedes institucionales.
 - (iv) Falta de diligencia en la elaboración del Plan de Seguridad de la Sede Parque Norte.
4. Así, en la parte considerativa de la Resolución de Gerencia General N° 00261-2023-GG/OSIPTEL se indicó, de forma literal, lo siguiente:

"6.1 Con relación a la negligencia en el desempeño de sus funciones:

i. Con relación a la elaboración del Plan de Preparación.

(...)

63. Al respecto, el servidor no ha sustentado normativamente el factor externo señalado en sus descargos; más aún cuando al hacer referencia al factor externo que propició la reprogramación de la elaboración de dicho plan, solo señaló a los escenarios de riesgos como insumos.

64. Adicionalmente, se puede verificar que si bien el nuevo PLANAGERD contiene los Escenarios de Riesgos, los cuales tal como lo señala el servidor, son importantes para la elaboración del Plan de Preparación, pues determinarían los riesgos y vulnerabilidades en un territorio en específico lo cual permite preparar las condiciones para afrontar el desastre mediante capacitaciones, simulacros y otros; se debe tomar en cuenta que el servidor ya contaba con dichos Escenarios de Riesgo desde el 13 setiembre de 2022, fecha en la cual el vigente PLANAGERD fue publicado en el diario oficial El Peruano.

(...)

69. En ese sentido, considerando que el servidor es especialista en Gestión de Riesgo de Desastres y que ya tenía los escenarios de riesgos desde setiembre de 2022, por lo cual pudo elaborar el Plan de Preparación, actividad cuya aprobación se había reprogramado para el IV Trimestre 2022, y considerando que no ha podido acreditar que solicitó su reprogramación al 2024, se verifica su incumplimiento.

ii. Con relación a la elaboración de los Protocolos de Actuación.

(...)

77. En ese sentido, se verifica que el servidor tuvo conocimiento del contenido del POI 2022 previo a su aprobación conforme los correos de fechas 25 y 26 de noviembre de 2021 y, pese a ello, no informó en dicha oportunidad que para su cumplimiento oportuno se requería el apoyo de personal adicional, lo que debió informarlo y solicitarlo a su jefe directo.

78. En conclusión, al verificarse que no existió demora en las revisiones realizadas por UABT a los proyectos de los Protocolos de Actuación y que, además, no se ha acreditado que la UABT no diera facilidades para la contratación de personal que apoye en la elaboración de dichos protocolos de manera que puedan ser evaluados





"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"

y posteriormente aprobados en el IV Trimestre de 2022, se concluye que es imputable al servidor el incumplimiento de dicha actividad.

iii. Con relación a la elaboración del Mecanismo para el funcionamiento del EME

(...)

80. Al respecto, como quedó acreditado en el Informe de Instrucción N° 00012-ORH/2023, el Mecanismo para el funcionamiento del EME estaba programado para el Tercer Trimestre (Setiembre 2022), sin que se haya solicitado su reprogramación, por lo que a la fecha de entrega de dicha actividad (esto es, 27 de diciembre de 2022), el incumplimiento de dicha tarea en el plazo programado ya se había consumado.

81. Asimismo, como ya se señaló previamente, en el escrito remitido por la Jefa de la UABT, vía correo electrónico el 22 de febrero de 2023, se señala que en el POI del 2022 se programaron indicadores y metas físicas a cumplir relativo al desarrollo de actividades y la normatividad de la materia en temas de seguridad, los cuáles fueron encargados a quien ocupe el cargo de Coordinador de Seguridad.

82. En conclusión, al verificarse el cumplimiento tardío del Mecanismo para el funcionamiento del EME, en tanto su entrega se dio con posterioridad a setiembre de 2022, se acredita que es imputable al servidor el incumplimiento de dicha actividad.

iv. Con relación a la programación y ejecución del Simulacro Nacional Multipeligro

(...)

95. De la información remitida por el servidor, se verifica que hizo requerimientos con el fin de realizar la compra de los stickers para la re-enumeración de los extintores. No obstante, no ha demostrado que estos hayan sido colocados en los extintores N° 42 y N°43, los cuáles fueron observados por la OAF en la verificación física que se realizó en agosto.

96. Con relación a la identificación de las zonas seguras y su señalética, se verifica que ello ya no fue observado por la OAF en el memorando N° 624-OAF/2022 del 5 de agosto de 2022.

97. Finalmente debe tenerse presente que, siendo que el desarrollo de estas actuaciones se enmarcaron en la función "Programar y ejecutar (...) simulacros de movimientos sísmicos, incendios, etc."; se observa la falta de diligencia en el actuar del servidor en tanto que el día del simulacro nacional multipeligro, desarrollado el 31 de mayo de 2022, no se habían realizado todas las actuaciones correspondientes que permitieran una adecuada ejecución de dicho simulacro; lo que conllevó a que la OAF tenga que remitirle observaciones y reiterativos con posterioridad para su cabal cumplimiento.

98. En tal sentido, de los cuestionamientos realizados por la OAF en el Memorando N° 923-OAF/2022, de los medios probatorios que constan en el expediente, se observa la ausencia de la ejecución suficiente, oportuna e idónea en la implementación de todos los elementos necesarios para la ejecución del Simulacro

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

Nacional Multipeligro 2022, lo que implica la falta de diligencia en el desempeño de sus funciones.

v. Con relación al seguimiento de los procesos y actividades de seguridad y vigilancia en las sedes del OSIPTEL

(...)

114. *De los actuados se verifica que el servidor no ha acreditado que haya dado respuesta al último correo remitido por la entonces directora de la OAF, y/o que haya remitido una nueva versión del proyecto de dicho Protocolo subsanando las últimas observaciones que le fueron formuladas.*

115. *Cabe mencionar que, con relación al Protocolo para el ingreso de Funcionarios, el servidor alegó en el Informe Oral que tuvo demoras en su elaboración y que se debió a una serie de eventos, tales como un descanso médico debido a que contrajo COVID, vacaciones, actividades de fiestas patrias y un accidente vehicular.*

(...)

117. *Así, si bien se observa que durante el segundo y tercer trimestre del 2022 existieron una serie de eventos que pudieron retrasar las actividades del servidor durante dichos periodos del año, estos fueron posteriores al plazo final que se dio para su presentación, esto es, el 8 julio de 2022; advirtiéndose, además, que no presentó el protocolo subsanado con posterioridad a esta última fecha, verificándose el incumplimiento de dicha actividad.*

118. *En tal sentido, debe tenerse presente que, estas actuaciones se enmarcaron en la función "Realizar el seguimiento de la ejecución de los servicios externos de seguridad y vigilancia de las sedes institucionales; así como de los procesos y actividades realizadas por los mismos para asegurar su correcta prestación"; se observa la falta de diligencia en el actuar del servidor en tanto que para junio de 2022 no se disponía con un Directorio de Funcionarios para la sede Parque Norte – pese que estos ya habían sido solicitados desde mayo de 2021 –; así como el hecho de no haber subsanado las observaciones formuladas por la OAF al proyecto de Protocolo de ingreso de Funcionarios el 08 de julio de 2022.*

119. *En tal sentido, de los cuestionamientos realizados por la OAF en el Memorando N° 923-OAF/2022, de los medios probatorios que constan en el expediente, se observa la ausencia de la ejecución suficiente, oportuna e idónea en la implementación del Directorio de Funcionarios del OSIPTEL, así como el Protocolo para el Ingreso de Funcionarios, lo que implica la negligencia en el desempeño de sus funciones.*

vi. Con relación al Plan de Seguridad de la Sede Parque Norte

(...)

135. *Ahora bien, en atención a lo previamente mencionado, debe tenerse en cuenta que en la presente resolución no corresponde analizar si efectivamente el proyecto del Plan de Seguridad de la Sede Parque Norte, presentado en marzo de 2022, es*



"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"

una copia de algún Plan de otra entidad, sino verificar si el servidor cumplió o no con elaborar el Plan de Seguridad de la Sede Parque Norte.

136. Por otro lado, si bien existió una solicitud por parte del servidor respecto a los datos del aforo y el tiempo de evacuación, dicha solicitud se realizó el 20 de diciembre de 2022, esto es, en una fecha posterior al 15 de noviembre de 2022, último día del plazo con el que contaba para presentar el Plan; puesto que, como consta en los proveídos del Memorando N° 00031-CS/2022, el 28 de octubre se le otorgó la extensión del plazo hasta dicha fecha.

137. Así, debe tenerse presente que el desarrollo de esta tarea se enmarca en la función de "Ejecutar procedimientos y planes de seguridad"; se observa la falta de diligencia en el actuar del servidor en tanto que no cumplió con la elaboración del Plan de Seguridad de la sede Parque Norte en el plazo previsto, incluso pese a habersele aprobado la prórroga solicitada.

138. En tal sentido, de los cuestionamientos realizados por la OAF en el Memorando N° 923-OAF/2022, de los medios probatorios que constan en el expediente, se observa la ejecución descuidada, defectuosa e incluso inoportuna – puesto que incluso realizó de forma extemporánea requerimientos de información que era considerada necesaria para la elaboración del Plan de Seguridad de la Sede Parque Norte, lo que implica la negligencia en el desempeño de sus funciones".

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 15 de agosto de 2023, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General N° 00261-2023-GG/OSIPTEL, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo, se revoque el acto impugnado se disponga su reposición en la Entidad y se abonen las remuneraciones dejadas de percibir, argumentando lo siguiente:
 - (i) Se vulneraron los principios de tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad y el debido procedimiento administrativo.
 - (ii) No existe correspondencia entre las funciones señaladas en el perfil del puesto que desempeñó y el análisis efectuado en el procedimiento administrativo disciplinario que le fue seguido.
 - (iii) De acuerdo a su contrato, solo debía prestar funciones en la sede La Prosa y no en la sede Parque Norte, y se están invocando para sancionarlo supuestos incumplimientos sobre funciones que debía realizar en la sede Parque Norte.
 - (iv) Debe precisarse con claridad y precisión las normas a las cuales se remite la imputación relativa a la negligencia en el desempeño de las funciones.
 - (v) La Entidad no cumplió con revisar la totalidad de criterios de graduación de la sanción a aplicarle, destituyéndolo solo por 3 de dichos criterios.

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"

- (vi) No se cumplió con hacerle llegar el informe de precalificación al momento del inicio del procedimiento, ni se le otorgaron cinco (5) días para efectuar el descargo sobre el informe final enviado, vulnerando el debido procedimiento administrativo.
6. Con Oficio N° C.00505-GG/2023, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. A través de los Oficios N°s 002671-2024-SERVIR/TSC y 002672-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación interpuesto contra el referido acto administrativo.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, 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

⁴ **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:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- 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".

⁵ **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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, 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.
10. 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 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; 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”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁷ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- 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”.

⁸ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- 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”.

⁹ El 1 de julio de 2016.

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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"

11. 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 Directivo¹¹, 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

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

¹¹ **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"

regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

12. 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.
13. 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 Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

14. 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.
15. 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

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"

conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

16. 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 Transitoria¹³ 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.
17. 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 Civil¹⁴.

12 Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)".

13 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".

14 Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

18. En 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-PE¹⁵, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 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.
19. 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.
20. 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

d) Los servidores civiles de carrera;

e) Los servidores de actividades complementarias y

f) Los servidores de confianza.

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

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**

“4. ÁMBITO

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁶, 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.

¹⁶ 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 los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

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





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

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

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° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (C. 007-ORH/2023) son posteriores al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, corresponde aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, al estar el presente caso inmerso en dicho régimen disciplinario.

De la motivación de los actos administrativos

23. El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento¹⁷, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.

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

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

24. En este sentido, en lo que respecta a la debida motivación, debemos señalar que ésta en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico constituye, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley N° 27444¹⁸, un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de “*permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública*”¹⁹.
25. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley N° 27444²⁰. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la referida Ley²¹.
26. Al respecto, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, quien ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo:

¹⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

¹⁹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Octava Edición. Lima: 2009, Gaceta Jurídica. p. 157.

²⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes: (...)

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial. (...).”.

²¹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14. (...).”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

*"La motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación"*²².

27. En tal sentido, en la interpretación del Tribunal Constitucional:

*"Un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, como ya se ha dicho, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente al amparo de qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente exponer las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada"*²³.

Del análisis de los argumentos del impugnante

28. En el presente caso, la Entidad dispuso sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de destitución, por haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, debido a que como Coordinador de Seguridad Institucional, era responsable por i) el incumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Implementación de la Gestión de Riesgo de Desastres 2022, ii) la falta de diligencia en la programación y ejecución de simulacros de movimientos sísmicos, iii) la falta de diligencia en el seguimiento de los procesos y actividades de los servicios externos de seguridad y vigilancia de las sedes institucionales, iv) la falta de diligencia en la elaboración del Plan de Seguridad de la Sede Parque Norte.
29. Sobre el particular, el impugnante sostiene, principalmente, que la imputación efectuada en su contra es imprecisa, sus funciones no se encuentran establecidas en documento de gestión institucional, y la sanción de destitución resulta desproporcionada.
30. En este sentido, tratándose este caso de una sanción por la comisión de la falta de negligencia en el desempeño de las funciones, esta Sala considera pertinente señalar que mediante la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC²⁴, emitida por el Tribunal, se establecieron como precedente administrativo de

²²Sentencia recaída en el Expediente Nº 4289-2004-AA/TC, Fundamento Noveno.

²³Sentencia recaída en el Expediente Nº 0090-2004-AA/TC, Fundamento Trigésimo Cuarto.

²⁴Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 1 de abril de 2019.





"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"

observancia obligatoria, una serie de criterios vinculados a este tipo de falta, correspondiente a lo siguiente:

"22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación.

(...)

31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal".

31. Asimismo, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, se indicó que los precedentes administrativos de observancia obligatoria precisados, deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".
32. Ahora bien, en el presente caso, tal como se ha indicado en la C. 007-ORH/2023 y en la Resolución de Gerencia General N° 00261-2023-GG/OSIPTEL, la falta imputada al impugnante se ha concordado con las funciones a desempeñar previstas en las bases de la Convocatoria CAS N° 007-2020-OSIPTEL²⁵, en donde se precisa, lo siguiente:

"III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

- 1. Realizar el seguimiento de la ejecución de los servicios externos de seguridad y vigilancia de las sedes institucionales; así como de los procesos y actividades realizadas por los mismos para asegurar su correcta prestación.*

²⁵Disponible en <https://www.osiptel.gob.pe/media/4nwndpxc/cas007-2020-convocatoria1.pdf>

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



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

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

2. *Revisar los equipos y cámaras de vigilancia institucional para la elaboración de informes y/o reportes periódicos sobre los incidentes relevantes y tomar acción respecto a los mismos.*
 3. *Supervisar la ejecución de los procedimientos y planes de seguridad del personal, infraestructura, vehículos, equipos y maquinarias para prevenir incidentes/accidentes.*
 4. *Identificar y evaluar posibles peligros y riesgos que se presenten en la entidad; así como proponer planes de mitigación para los mismos para garantizar la seguridad personal e institucional.*
 5. *Brindar el asesoramiento técnico a las gerencias institucionales en materia de protección y seguridad de personas y bienes materiales para tomar medidas preventivas o correctivas de ser el caso.*
 6. *Programar y ejecutar capacitaciones relacionadas a temas de seguridad, simulacros de movimientos sísmicos, incendios, etc. en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para ampliar la capacidad operativa ante situaciones de emergencia.*
 7. *Apoyar al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los temas relacionados a la misión del puesto para dar cumplimiento a la normatividad vigente.*
 8. *Implementar, difundir y promover los procesos de la Gestión de Riesgos de Desastres para salvaguardar al personal y bienes de la institución.*
 9. *Otras funciones asignadas por el jefe inmediato, relacionadas a la misión del puesto".*
33. En este sentido, esta Sala considera pertinente señalar que si bien las bases de la Convocatoria CAS N° 007-2020-OSIPTEL no corresponden a un instrumento de gestión de la Entidad, válidamente puede considerarse para referenciar las funciones a cumplir, toda vez que dichas bases son de conocimiento del impugnante, y debió adecuar su labor a los alcances de las funciones contempladas, así como de otras disposiciones que se le hubieran notificado en el desarrollo de sus labores. Asimismo, no se le está sancionando por desconocer dichas funciones, sino por los actos deficientes en los que incurrió en distintos hechos.
34. Ahora bien, de acuerdo a lo señalado en el documento C. 007-ORH/2023, en el momento de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, la Entidad especificó al impugnante, de acuerdo a los hechos señalados: i) el incumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Implementación de la Gestión de Riesgo de Desastres 2022, ii) la falta de diligencia en la programación y ejecución de simulacros de movimientos sísmicos, iii) la falta de diligencia en el seguimiento de los procesos y actividades de los servicios externos de seguridad y vigilancia de las sedes institucionales, iv) la falta de diligencia en la elaboración del Plan de Seguridad

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"

de la Sede Parque Norte, las funciones previstas en las bases de la Convocatoria, que eran concordantes con tales hechos. Así por ejemplo, se expresa:

“a) Implementar, difundir y promover los procesos de la Gestión de Riesgos de Desastres para salvaguardar al personal y bienes de la institución; al haber incumplido con (i) la elaboración del Plan de preparación ante emergencias por desastres, (ii) la elaboración de los protocolos de actuación para los casos de emergencia y/o desastres. (iii) la elaboración del mecanismo para el funcionamiento del espacio de monitoreo de emergencia y (iv) la realización del total de las capacitaciones programadas; como lo reconoce el propio servidor en correo del 18 de noviembre.

b) Programar y ejecutar capacitaciones relacionadas a temas de seguridad, simulacros de movimientos sísmicos, incendios, etc.; al haber omitido las pautas específicas de la Directiva N° D000002-2022-INDECI-SEC GRAL, respecto a la organización, planificación y ejecución del simulacro multipeligro realizado el 31 de mayo de 2022, donde se evidenció falta de actualización del grupo de Brigadistas, la dotación de implementos necesarios para los brigadistas, la identificación de las zonas seguras, y la falta de señalética respectiva.

c) Realizar el seguimiento de la ejecución de los servicios externos de seguridad y vigilancia de las sedes institucionales; así como de los procesos y actividades realizadas por los mismos para asegurar su correcta prestación, al haber omitido la supervisión del proceso de atención de ingreso de funcionarios y miembros del Consejo Directivo del OSIPTEL a las sedes institucionales, pese a contar con instrucciones expresas para implementar un Directorio de Funcionarios, brindar facilidades al servicio de seguridad externo y elaborar un Protocolo para el ingreso de funcionarios.

d) Ejecutar procedimiento y planes de seguridad, ante la falta de diligencia en la elaboración del Plan de Seguridad de la Sede Parque Norte, que pese a contar con varias observaciones, no ha sido subsanado”.

35. En este sentido, se verifica que la Entidad sí cumple con especificar los hechos y concordar las funciones vinculadas con las mismas, las cuales, de la lectura de lo señalado en el párrafo anterior, se advierte que son compatibles en sus alcances, no existiendo discrepancias que afecten sus alcances.
36. De esta forma, esta Sala considera que la Entidad ha cumplido con tipificar la falta de negligencia en el desempeño de las funciones de acuerdo a los hechos en los cuales se encontraba involucrado el impugnante; en tal sentido debe desestimarse lo señalado en este extremo.





"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"

37. Asimismo, esta Sala considera pertinente señalar que, de acuerdo a los fundamentos contenidos en la Resolución de Gerencia General N° 00261-2023-GG/OSIPTEL, la Entidad evaluó cada uno de los hechos imputados contra el impugnante, precisando al momento de analizar su responsabilidad, los elementos que confirmaban la comisión de la falta imputada.
38. Así, teniendo en cuenta como se enumera en cada uno de los hechos que los casos derivan de situaciones objetivas, tales como la demora en la presentación de planes de preparación, la elaboración de protocolos de actuación, la programación y ejecución del simulacro nacional multipeligro, el seguimiento a procesos y actividades de seguridad y vigilancia, que el impugnante reconoce que se suscitaron, pero debido a factores tales como la sobrecarga de labores y la falta de personal, esta Sala considera que los hechos referidos se encuentran debidamente acreditados.
39. Por otro lado, el impugnante sostiene que sus labores se enfocaban en las acciones a nivel de la sede La Prosa y no de la sede Parque Norte; sin embargo, esta Sala advierte que el apelante elaboró el Plan de Seguridad de ésta última y, en todo caso, de considerar que dicha actividad no correspondía a sus funciones, debió informarlo oportunamente ante sus superiores, a fin de no asumir encargos que no le correspondían. En este sentido, verificándose que el impugnante sí elaboró dicho plan, y que excedió el plazo que tenía para presentar su versión final, le resulta imputable a su falta de cuidado.
- Ello, tiene mayor asidero si la elaboración de dicho plan fue encargada por sus superiores al impugnante en su calidad de Coordinador de Seguridad Institucional de la Entidad, disponiéndose mediante Memorando N° 00206-OAF/2022 su reformulación, no habiéndose objetado tal encargo, sino que por el contrario, el impugnante asumió en todo momento dicha actividad.
- Por tales consideraciones, debe desestimarse los alegatos del impugnante en este extremo.
40. Con relación al argumento de que la Entidad no cumplió con revisar el total de criterios de graduación aplicables para la determinación de las sanciones a imponerse, esta Sala considera, conforme a los fundamentos contenidos en la Resolución de Gerencia General N° 00261-2023-GG/OSIPTEL, que si hubo una remisión a los criterios previstos en el artículo 87º de la Ley N° 30057, expresando aquellos que aplicaban al caso del impugnante, y descartando otros que no contaban con mayor relevancia.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

41. De esta forma, conforme expone el órgano sancionador, la negligencia incurrida por el impugnante, sustentada en los hechos enumerados, conllevó a que no se cumplieran con las metas previstas en el Plan Operativo Institucional (POI) de la Entidad, instrumento de gestión que permite asegurar el aprovechamiento de recursos presupuestarios, pero que a partir de la negligencia del impugnante se suscitó una afectación a nivel institucional por no abarcarse los objetivos trazados.
42. Del mismo modo, se enfatiza que bajo la función de Coordinador de Seguridad Institucional, le asistía al impugnante mayor experiencia y conocimiento en el desempeño de sus funciones, las cuales se asocian con la seguridad institucional y la gestión de riesgo de desastres, siendo estos aspectos esenciales por cuanto permiten brindar una mayor protección sobre el personal que labora en la Entidad y los usuarios que asisten a sus instalaciones. Tales razones, llevaron a que, a consideración de la Entidad, la relación laboral con el impugnante se haya visto resquebrajada, siendo necesaria su desvinculación.
43. En este sentido, esta Sala comparte la posición de la Entidad sobre la calificación de gravedad de la comisión de la falta, y que deriva de una serie de deficiencias por parte del impugnante en el desempeño de sus labores. Por lo tanto, estando debidamente motivada y graduada la medida disciplinaria a imponerse, esta Sala desestima lo referido por el impugnante en este extremo.
44. Por otro lado, acerca del argumento del impugnante, de que se transgredió el debido procedimiento por no remitirle el informe de precalificación, y que no se le otorgaron cinco (5) días para efectuar sus descargos sobre el informe final, esta Sala considera pertinente que el impugnante se está sustentando en las disposiciones sobre el procedimiento administrativo sancionador, regulado por el TUO de la Ley N° 27444, cuando el presente procedimiento se rige, en su calidad de procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en la Ley N° 30057.
45. Al respecto, debe señalarse que el contenido del informe de precalificación se encuentra subsumido dentro del documento C. 007-ORH/2023, y como tal, el impugnante ha podido conocer su contenido; mientras que, sobre los descargos relativos al informe final, esta Sala advierte que el impugnante presentó un informe oral, el cual es parte de las acciones que puede realizar en dicha etapa del procedimiento.
46. Sobre la base de lo antes referido, esta Sala considera que el impugnante no ha logrado desvirtuar la comisión de la falta imputada, debiendo confirmarse la

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

sanción impuesta. Del mismo modo, corresponde desestimar los demás extremos contenidos en su recurso de apelación.

47. En consecuencia, y como se ha analizado en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada al impugnante. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta. En ese sentido, los argumentos presentados por el impugnante no pueden enervar la responsabilidad.
48. A partir de lo expuesto, este cuerpo Colegiado considera que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, al no haber desvirtuado la comisión de la falta imputada.

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 MANUEL GARCILAZO DE LA VEGA VENTO contra la Resolución de Gerencia General N° 00261-2023-GG/OSIPTTEL, del 21 de julio de 2023, emitida por la Gerencia General del ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor MANUEL GARCILAZO DE LA VEGA VENTO y al ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES.

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.





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

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT4/PT6

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

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

Página 23 de 23

www.servir.gob.pe

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



BICENTENARIO
PERÚ
2024

