



"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 002280-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 10259-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : GIANCARLO FUENTES SEGURA
ENTIDAD : PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor GIANCARLO FUENTES SEGURA contra la Resolución Jefatural Nº 00026-2023-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI-UADM, del 20 de febrero de 2023, emitida por la Jefatura de la Unidad de Administración del PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 26 de abril de 2024

ANTECEDENTES

- Mediante Carta Nº 00001-2022-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI-UGZCH, del 21 de febrero de 2022¹, la Jefatura de la Unidad de Gestión Zonal Chiclayo del PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario en contra del señor GIANCARLO FUENTES SEGURA, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido en las faltas tipificadas los literales b) y c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

Al respecto, se precisó que el impugnante, en su condición de chofer de la Unidad de Gestión Zonal Chiclayo, presuntamente habría incumplido la orden dada por el jefe de la Unidad de Gestión Zonal Chiclayo, y habría realizado un faltamiento de

¹ Notificada al impugnante el 21 de febrero de 2022.

² **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

(...)"

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





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

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

palabra en agravio del referido funcionario, incumpliendo las funciones establecidas en los términos de referencia del Contrato CAS N° 039-2015-CAS-MINAGRPSI.

2. El 16 de marzo de 2022, el impugnante se apersonó al procedimiento, formulando sus descargos y negando la comisión de la falta imputada.
3. A través de la Resolución Jefatural N° 00026-2023-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI-UADM, del 20 de febrero de 2023³, la Jefatura de la Unidad de Administración de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión del hecho y la falta imputada, prevista en los literales b) y c) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 25 de julio de 2023, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 731-2023-HNAL/OP, a efectos de que se declare su nulidad o revocatoria, en virtud de los siguientes fundamentos:
 - (i) Se ha afectado el debido proceso, pues se ha obtenido una decisión que no se encuentra motivada y fundada en derecho, y no se verifica argumentos coherentes que fundamenten correctamente la decisión adoptada.
 - (ii) Se ha afectado el principio de legalidad, tipicidad y de imputación necesaria, pues las faltas imputadas no han sido configuradas.
 - (iii) No se cumple con lo ordenado por la falta imputada ("reiterada resistencia").
 - (iv) El segundo hecho imputado no se configura, por lo que no puede sancionarse por esta infracción por atipicidad de la conducta.
 - (v) La Entidad no puede callar a sus trabajadores cuando denuncian hechos incorrectos. No se ha faltado el respeto a nadie, sino que se ha cumplido con informar lo sucedido de una manera respetuosa.
 - (vi) No se ha cumplido con acreditar la comisión de servicio oficial a la que solicitó el impugnante lo movilice.
 - (vii) Se ha afectado el principio de tipicidad.
 - (viii) Los descargos y absoluciones presentadas ante la Administración no han sido valorados, atendidos ni rebatidos.

³ Notificada al impugnante el 22 de febrero de 2023.

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"

5. Con Oficio N° 00178-2023-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI-UADM, la Entidad remitió Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, del recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
6. Mediante Oficios N°s 027488-2023-SERVIR/TSC y 027489-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° 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 al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre

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:

- 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”.

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”.

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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"

competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95º 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.

⁷ **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”.

⁸ **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”.

⁹El 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 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;

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"

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo 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 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:

-
- 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”.

¹¹Decreto 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. 028-2018-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"

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

- Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
- En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

- 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.
- 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 Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹²**Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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





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

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

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria 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.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos 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.

“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, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁴ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

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"

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁵ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su

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"

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.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/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, entre otro.
- (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 lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

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

21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes

Sobre el caso en concreto

22. En el presente caso, se verifica que la Entidad atribuyó y sancionó al impugnante por la comisión de dos faltas, previstas, respectivamente, en los literales b) y c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, es decir, por la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores; y por haber incurrido en acto faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico.
23. Sobre la primera acusación, debemos señalar que la falta imputada al impugnante, prevista en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, tiene plena vinculación con el deber de obediencia, y se presenta como una garantía para la ejecución y el cumplimiento del servicio público.
24. Para su configuración es preciso la concurrencia de dos (2) elementos: uno es la acción concretamente, es decir, la resistencia al cumplimiento de las órdenes que se vinculen con el desarrollo de sus funciones; y el otro está constituido por la persona que emitió la orden resistida, que en este caso deben ser los superiores del servidor.
25. Además, debe tenerse presente que no basta una única resistencia a la orden que emana el empleador –entiéndase, los superiores del trabajador– para que se configure la falta imputada, sino que es exigible que tal conducta sea necesariamente reiterada; es decir, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las órdenes en más de una ocasión.
26. Por su parte, la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 comprende tres supuestos:
- a) Acto de violencia, el cual puede manifestarse de la siguiente manera: i) violencia física, entendida como “el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos”¹⁷ y ii)

¹⁷Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los

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"

violencia psicológica, también conocida como "violencia emocional", la cual "abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas"¹⁸.

- b) Grave indisciplina, se debe apreciar a partir de conductas que terminen por afectar el orden interno, alterando en cierta forma la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores. Asimismo, puede estar relacionado con el incumplimiento de una determinada instrucción; al respecto, cabe recordar que uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, es la subordinación, a partir de la cual el empleador -entidad pública- tiene la potestad de dar órdenes a sus trabajadores a fin de cumplir con los objetivos institucionales.
- c) Faltamiento de palabra, supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores.
27. Respecto al faltamiento de palabra, para mayor abundamiento, es necesario traer a colación el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, recaído en la Casación Laboral N° 2016-2014 Lima, el cual señala que:

"(...) se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores.

Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores."

28. Con este marco normativo a la vista, se comprueba que al impugnante se le ha sancionado por la siguiente conducta presuntamente infractora: (i) haber incumplido la orden dada por el jefe de la Unidad de Gestión Zonal Chiclayo; y (ii) haber faltado de palabra al mismo funcionario, incumpliendo las funciones

hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, OIT, 2016. Pág. 3.

¹⁸ Ibidem.

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"

establecidas en los términos de referencia del Contrato CAS N° 039-2015-CAS-MINAGRIPSI.

29. De acuerdo con la tesis de la Entidad, la primera acusación formulada se comprueba a partir del mérito del Memorando N° 037-2021-MIDAGRI-PSI-UGZCH, en el cual se narran dos llamadas de atención al impugnante para el cumplimiento de sus funciones:
- (i) El 9 de junio de 2020 se le indicó al impugnante que, por solicitud del Asesor de la Dirección Ejecutiva, debía movilizar a ingenieros del PP0042 a la ciudad de Piura, sin embargo, el impugnante indicó que no iría a dicha comisión por problemas de salud y sugirió que vaya otro conductor en su lugar;
 - (ii) El 25 de enero de 2021, a través de una comunicación vía telefónica, el jefe de Unidad de Gestión Zonal Chiclayo le indicó al impugnante que debía trasladarlo en la unidad de Placa EAC-488 a la Cooperativa Agraria de Trabajadores El Campesino en el distrito de Chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca, debido a una comisión de servicio oficial, sin embargo, el impugnante manifestó su negativa pese a la insistencia del jefe.
30. Cabe precisar, a nivel preliminar, que en los términos de referencia de su Contrato CAS N° 039-2015-CAS-MINAGRI-PS consta que es función del impugnante los *"Traslados de los representantes de las instituciones públicas y extranjeras que financian determinados programas de riego en el país, según indicación del jefe de la Oficina de Gestión Zonal Chiclayo"*, por lo que ambas órdenes eran exigibles, en principio, a su respecto.
31. Refiriéndose al primer hecho materia de acusación, el impugnante ha expresado que: *"(...) respecto a lo acontecido con el Asesor de la Dirección Ejecutiva Ing. Lescano, del 09 de junio del 2020, debo precisar que imputar este hecho, seis meses después de ocurrido vulnera el principio de inmediatez que rige el procedimiento disciplinario laboral. Sin embargo, consideramos que se consigna para justificar una decisión arbitraria. Así, se tiene que, en esa fecha, continuábamos con la pandemia y se hacía trabajos remotos, **siendo verdad que se me llamó por teléfono para dicha comisión de servicios, sin embargo, yo me encontraba mal de salud con los riñones**, por lo cual le envié por WhatsApp a la secretaria Sra. Liset Martínez la receta médica, por la cual al mes siguiente solicité descanso médico seguido de mis vacaciones correspondientes por motivo de la operación que se me realizó a los riñones. Acredito tal hecho, adjuntando nuevamente la copia del certificado de descanso médico, lo que está debidamente justificado con mis paletas de permiso*

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"

por descanso médico y físico, así como por vacaciones, adjunto a la vez, correo electrónico institucional a PSI Lima, justificando la prescripción médica."

32. Debe resaltarse que sobre la existencia del mandato no cabe duda, pues el impugnante así lo reconoció en su oportunidad e intentó justificar su no acatamiento en virtud de una condición de salud específica que, sin embargo, no pudo probar adecuadamente, pues el Certificado Médico obrante es de fecha posterior, el 17 de julio de 2020, es decir, mes y medio después de la fecha en que acusó el malestar.
33. A criterio de esta Sala, escapa de toda razonabilidad, demostrar una alegación con material probatorio referido a un evento –en este contexto– considerablemente posterior, por lo que este primer mandato se debe tener por inobservado injustificadamente.
34. Ahora bien, sobre la segunda presunta infracción, el impugnante sostuvo lo siguiente: *"Al medio día [del 25 de enero de 2021] el Jefe Zonal, en circunstancias que lo movilizaba, me comentó que se iría en auto a Jaén, pero **por la tarde de ese mismo día recibí su llamada diciéndome que lo lleve a él junto a la Dra. Stefany Fiorella Vera a Jaén**, preguntándole por el motivo el viaje para la elaboración de la papeleta, indicándome que lo lleve nada más, ante ello, de buena manera y con respeto, le indiqué que como jefe tenga consideración con nosotros, los conductores, como trabajadores que somos de la institución, **por cuanto lo que me pide está prohibido esto es, realizar un uso distinto y particular de las unidades vehiculares**. Asimismo, le dije que anteriormente había llegado el OCI y habían hecho arqueo de bitácora, Kilometraje combustible y recorrido de los lugares visitados. Sin embargo, me señaló que le daría la forma para hacer legal la Comisión de servicios, teniendo en cuenta tal respuesta, y verificando que hacer lo que me pedía era ilegal, sintiéndome coaccionado, empecé a titubear y nervioso por cuanto conozco que prestarme a ello, involucra incluso a la comisión de ilícitos penales, más aún que se encuentra regulado como falta muy grave utilizar o disponer los bienes, equipos o instalaciones de la institución para fines ajenos al servicio, regulado en el artículo 42 del citado reglamento. Al notar mi nerviosismo, **me indicó que ya no iría conmigo y cortó la comunicación.**"*
35. Por su parte, el Jefe Zonal, cuyo testimonio en el esclarecimiento de estas circunstancias es imprescindible, relató que: *"El señor Giancarlo Fuentes Segura, SE NEGO argumentando que tendría problemas **porque pensaba que me movilizaría por motivos personales**; por ello **le volví a recalcar que se trataba de una reunión convocada por el presidente de la Cooperativa Agraria de Trabajadores El Campesino**, volviéndose a negar a cumplir la orden; es por ello que, me comuniqué*

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"

con el señor Enrique Guevara Aguirre para que conduzca la camioneta y me traslade a la provincia de San Ignacio en reemplazo del señor Giancarlo Fuentes Segura".

36. A criterio de esta Sala, si bien el impugnante desliza que su desacatamiento fue justificado, pues estaba autoprotegiéndose por cometer un virtual acto irregular (desplazamiento de funcionarios para temas particulares), lo cierto es que sobre tal sospecha no existe ningún respaldo probatorio, lo que impide que este Tribunal pueda hacer suyas las presunciones del impugnante.
37. Consecuencia lógica-jurídica de lo anterior es que dicho incumplimiento tampoco se encuentra justificado, por lo que, desde una óptica general, constituye el segundo desacatamiento a las órdenes del Jefe Zonal, superior jerárquico del impugnante, razón por la que esta primera infracción debe darse por acreditada, pues el carácter reiterativo de la conducta está probado.
38. Precisamente este segundo hecho infractor delinea la segunda falta que se le atribuyó al impugnante, cual es la de haber incurrido en faltamiento de palabra contra el Jefe Zonal. En la tesis de la Entidad, esta conducta se configura a partir de la expresión de, entre otras, las siguientes frases: *"le daría la forma para hacer legal la Comisión de servicios (...)"*; y *"(...) los presentes en la reunión en la cual señaló que iría a su casa a hacer trabajo remoto desde allá, se verán coaccionados a rendir testimonio con la verdad, por temor a represalias y perder su trabajo"*, las que quedaron escritas en la comunicación del 2 de febrero de 2021.
39. En concordancia con lo señalado anteriormente, si bien este Tribunal entiende que desde la perspectiva del impugnante existían sospechas sobre la legalidad del mandato ordenado, lo que precisamente lo llevó a desacatar el mandato, lo cierto es que, ante la falta de probanza, siquiera indiciaria, de tales afirmaciones, estas no se pueden dar por ciertas, sino, al contrario, se deben calificar como infundadas.
40. Por ello, no cabe sino calificar a las mismas como representativas de información falsa, es decir, declaraciones no verdaderas que han terminado por perjudicar la reputación de una persona (efecto equivalente a la afirmación difamatoria), lo que se encuadra en el concepto de faltamiento de palabra.
41. En este sentido, la segunda falta atribuida y verificada con respecto al impugnante es verificable también en esta instancia, por lo que la responsabilidad de este debe ser ratificada por este Tribunal 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. 028-2016-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 los demás argumentos del recurso de apelación

42. En su recurso de apelación, el impugnante ha señalado que el segundo hecho imputado no se configura, por lo que no puede sancionarse por esta infracción por atipicidad de la conducta; que el carácter reiterado que el tipo de la falta exige probar; que no ha faltado el respeto a nadie, sino que se ha cumplido con informar lo sucedido de una manera respetuosa; que no se ha cumplido con acreditar la comisión de servicio oficial a la que solicitó el impugnante lo movilizó; que sus descargos no fueron valorados y que se ha afectado el debido proceso (principio de tipicidad y de imputación necesaria, principalmente).
43. Estando a que, sobre la imputación concreta de la falta, así como su acreditación y de la observancia de su tipicidad, este Tribunal ya se ha pronunciado, por lo que resulta inoficioso pasar revista a los extremos de la impugnación que versan sobre este asunto.
44. Mas, es preciso detenerse en la acusación del impugnante, referida a que no se habría cumplido con acreditar la comisión de servicio oficial que le fue solicitada al impugnante.
45. En este extremo, es preciso nuevamente destacar la improbanza en que incurre la defensa del impugnante, pues si hubiere estado coaccionado, en potencia, a realizar un acto irregular (desplazamiento del funcionario involucrado para temas personales), pudo haber dejado constancia de ello, cumpliendo previamente con el mandato. Sin embargo, esta Sala carece de todo elemento probatorio para concluir lo que en su momento presumió el impugnante, lo que impide que este extremo de la impugnación sea amparado.
46. Finalmente, sobre la desatención del mérito de los descargos, este Tribunal tampoco admite tal alegato, pues del estudio de la resolución de sanción es posible verificar que el contenido de la defensa previa del impugnante ha sido debidamente analizada y absuelta, razón por la cual el contenido de dicho acto administrativo es, también desde el aspecto formal, legítimo. Por lo que esta acusación debe desestimarse igualmente.
47. Por ello, esta Sala comprueba que no se ha vulnerado alguna garantía del debido procedimiento. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

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

procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.

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

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor GIANCARLO FUENTES SEGURA contra la Resolución Jefatural N° 00026-2023-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI-UADM, del 20 de febrero de 2023, emitida por la Jefatura de la Unidad de Administración del PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES, por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO. - Notificar la presente resolución al señor GIANCARLO FUENTES SEGURA y al PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO. - Devolver el expediente al PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
CESAR EFRAÍN ABANTO REVILLA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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 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"

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/P10

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 17 de 17

www.servir.gob.pe

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



BICENTENARIO
PERÚ
2024

