



"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 002659-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2235-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : DINO ALDO LEVANO BARRIENTOS
ENTIDAD : PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor DINO ALDO LEVANO BARRIENTOS contra la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad Nº 0157-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, del 4 de agosto de 2023, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual; al haberse desvirtuado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 10 de mayo de 2024

ANTECEDENTES

- Mediante el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 092-2022-MIMP/AURORA/UAS, del 3 de agosto de 2022¹, emitida por la Dirección de la Unidad de Articulación de Servicios de Prevención, Atención y Protección del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Aurora del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, en adelante la Entidad, se comunicó al señor DINO ALDO LEVANO BARRIENTOS, en adelante el impugnante, quien se desempeñaba como Abogado en el Centro de Emergencia Mujer de la Comisaría San Miguel, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra por haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil², concordante con lo dispuesto en los numerales 2) y 4) del artículo 6º, y 6) del

¹ Notificada al impugnante el 4 de agosto 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:

(...)

q) Las demás que señale la Ley”.

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"

artículo 7º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública³, y con lo previsto en los literales a) y e) de la Cláusula Octava de su Contrato Administrativo de Servicios Nº 845-2018-MIMP/PNCVFS⁴.

Al respecto, en los fundamentos del Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 092-2022-MIMP/AURORA/UAS se indicó que el procedimiento iniciado contra el impugnante se derivó del reclamo presentado por el ciudadano Ezequiel Palomino Cconocc, el 7 de agosto de 2019, ante el Libro de Reclamaciones de la Entidad; precisándose, de forma literal, lo siguiente:

“4.13 En tal sentido, de los actuados puesto a consideración en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, se advertía que en el accionar del citado servidor investigado, presuntamente no habría transparencia, lealtad y honradez para el ejercicio de sus funciones como Abogado del CEM en Comisaría San Miguel

³ **Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...).

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones”.

“Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad

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

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

⁴ **Contrato Administrativo de Servicios Nº 845-2018-MIMP/PNCVFS**

“Cláusula Octava.- Son obligaciones de EL TRABAJADOR:

a) Cumplir con las obligaciones a su cargo derivadas del presente contrato, del Reglamento de Organización y funciones del MIMP, así como las normas y directivas internas vigentes de El Programa que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.

(...)

e) Abstenerse de realizar acciones (...) que pudieran perjudicar (...) la imagen institucional del Programa (...).”.

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"

– *Pisco, toda vez que siendo un Abogado contratado por el estado a través del Programa Nacional Aurora (ex Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual – PNCVFS), para defender a las usuarias maltratadas por actos de violencia familiar y sexual, no sería bien visto que como Abogado particular, ejerza la defensa de las propias usuarias **por otros temas judiciales**; pues su actuación así descrita, genera de manera indirecta incompatibilidad en sus funciones como Abogado, deviniendo no solo desconfianza por parte de la administración pública (Programa) para con su persona; sino, también para la población más vulnerable, que busca en los especialistas de derecho de los Centros de Emergencia Mujer (CEM), justamente acoger sus dificultades familiares para que sean resueltas de la mejor manera posible en sede judicial; sin embargo, dicho servidor investigado al ejercer una doble función de defender a la misma usuaria por un tema de violencia familiar para luego patrocinarla en otro proceso judicial, genera en su accionar un trasfondo de desconfianza para la administración de este Programa representado por los CEMs".* [Énfasis agregado]

2. Con el escrito presentado el 14 de junio de 2023, el impugnante formuló sus descargos, solicitando se le absuelva de los cargos imputados, indicando lo siguiente:
 - (i) Ha venido desempeñándose con rectitud, honradez y responsabilidad.
 - (ii) No ha incurrido en ninguna transgresión al Código de Ética de la Función Pública.
 - (iii) En ningún momento se ha configurado la colisión de intereses en conflicto.
3. Mediante la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 0157-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, del 4 de agosto de 2023, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad de la Entidad, se resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones, de acuerdo a los fundamentos contenidos en la parte considerativa de la misma.

En la parte considerativa de la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 0157-2023-MIMP-AURORA-UGTHI se indicó, de forma literal, lo siguiente:

"Bajo esta cita doctrinaria, de la revisión y análisis a los actuados puesto a consideración en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, se advertiría que en el accionar del citado servidor investigado, presuntamente no habría actuado con lealtad y honradez para el ejercicio de sus funciones como Abogado del CEM en Comisaría San Miguel – Pisco, toda vez que siendo un Abogado

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"

*contratado por el estado a través del Programa Nacional Aurora (ex Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual – PNCVFS) para defender a las usuarias maltratadas por actos de violencia familiar y sexual, no sería bien visto que como Abogado particular, también ejerza la defensa de las propias usuarias **por otros temas judiciales**; pues su actuación así descrita, genera de manera indirecta incompatibilidad en sus funciones como Abogado de dicho CEM, deviniendo no solo desconfianza por parte de la administración pública (Programa) para con su persona; sino, también para la población más vulnerable, que busca en los especialistas de derecho de los Centros de Emergencia Mujer (CEM) justamente acoger sus dificultades familiares para que sean resueltas de la mejor manera posible en sede judicial; sin embargo, dicho servidor investigado al ejercer una doble función de defender a la misma usuaria por un tema de violencia familiar para luego patrocinarla en otro proceso judicial (demanda de alimentos), genera en su accionar un trasfondo de desconfianza para la administración de este Programa representado por los CEMs".*

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 25 de agosto de 2023, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 0157-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, argumentando lo siguiente:
 - (i) Ha venido desarrollando sus labores como abogado del CEM de acuerdo a sus capacidades técnicas, morales y legales.
 - (ii) No ha incurrido en la falta imputada ni transgredido ninguna de las normas señaladas.
 - (iii) Su informe escalafonario acredita que carece de sanciones disciplinarias.
 - (iv) Fue la propia usuaria del CEM la que acudió a su estudio particular a fin de solicitar sus servicios legales en un proceso de alimentos que iba a iniciar contra el padre de su menor hijo.
 - (v) El patrocinio que realizó fue completamente legal.
5. Con el Oficio N° D000632-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, 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.
6. A través de los Oficios N° 006395-2024-SERVIR/TSC y 006396-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad,

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"

respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación, por cumplir los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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.
- Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, 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.

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

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- 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”.

⁶ **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”.

⁷ 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. 028-2018-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"

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 Nº 30057 - Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁹; 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"¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹¹.

⁸ **Ley Nº 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".

⁹ **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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".

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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





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

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

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹², se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

- 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”.

¹² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- 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"

Gobierno Nacional (todas las materias)		Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	(todas las materias)
----------------------------------------	--	--------------------------------------------------------	----------------------

11. 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

12. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil¹³ se aprobó un nuevo régimen del servicio civil. En el Título V de dicha Ley se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, el cual se aplicaría a la entrada en vigencia de la norma reglamentaria sobre la materia¹⁴.
13. Es así como, 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, el cual estableció¹⁵ que el título correspondiente al régimen

¹³Publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”.

¹⁴**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. (...).”

¹⁵**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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"

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**.

14. En concordancia con lo anterior, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron precisiones respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057. En el numeral 4.1 se indicó que resultaba aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057¹⁶.
15. Es por ello por lo que, **a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 a todos los servidores y ex servidores comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, y la Ley N° 30057**, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal¹⁷.

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 registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

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**

“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. (...)”.

¹⁷**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;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

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





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

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

16. Cabe señalar que la aplicación de dicho régimen disciplinario y procedimiento sancionador debe hacerse tomando en cuenta el momento de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo con los supuestos previstos en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Uno de estos es: *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.*
17. Así las cosas, se ha verificado que la impugnante se encuentra sujeta al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y que los hechos imputados ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014. Entonces, es aplicable al presente caso el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057.

Del análisis de los argumentos del impugnante

18. En el presente caso, esta Sala advierte que la Entidad dispuso sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones, al encontrarlo responsable de la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con lo dispuesto en los numerales 2) y 4) del artículo 6°, y 6) del artículo 7° de la Ley N° 27815, y con lo previsto en los literales a) y e) de la Cláusula Octava de su Contrato Administrativo de Servicios N° 845-2018-MIMP/PNCVFS, por haber prestado asesoría profesional como abogado a una usuaria del Centro de Emergencia Mujer de la Comisaría de San Miguel en la cual se desempeñaba.
19. Al respecto, el impugnante refiere que no ha incurrido en ninguna falta, toda vez que fue la usuaria que contrató sus servicios acudiendo a su estudio jurídico, realizando sus labores fuera de la hora de oficina, sin haber comprometido el normal desarrollo de sus actividades, las misma que realizó adecuadamente observando sus obligaciones con la Entidad.
20. En atención a lo expuesto, esta Sala advierte que en el presente caso estamos ante la comisión de un hecho, debidamente reconocido por la Entidad y por el impugnante, consistente en que este último prestó asesoría profesional a una usuaria de los servicios de la Entidad (señora de iniciales W.A.P.V.), configurándose

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

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





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

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

la discrepancia en torno a la valoración de dicho acto, por cuanto ha sido considerado como una falta a los principios de probidad e idoneidad, así como al deber de responsabilidad del Código de Ética de la Función Pública, tipificación que el impugnante rechaza.

21. Sobre el particular, esta Sala considera que el análisis del presente caso se centra en determinar si en verdad la conducta descrita constituye un hecho susceptible de ser sancionado, conforme a la tipificación efectuada por la Entidad.
22. Ahora bien, de acuerdo a la información contenida en el expediente administrativo, esta Sala advierte **que no existe ninguna restricción o impedimento para que el impugnante pudiera ejercer su profesión siempre que no colisionara con sus actividades en la Entidad**. Incluso, en el año 2019, cuando tuvieron a lugar los hechos, se encontraba vigente la Ley N° 27588 - Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual, en la cual se establecía como impedimentos para los servidores, lo siguiente:

“Artículo 2.- Impedimentos

Las personas a que se refiere el Artículo 1 de la presente Ley, respecto de las empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública, tienen los siguientes impedimentos:

(...)

*f. **Intervenir como abogados, apoderados, asesores, patrocinadores, peritos o árbitros de particulares en los procesos que tengan pendientes con la misma repartición del Estado en la cual prestan sus servicios, mientras ejercen el cargo o cumplen el encargo conferido; salvo en causa propia, de su cónyuge, padres o hijos menores. Los impedimentos subsistirán permanentemente respecto de aquellas causas o asuntos específicos en los que hubieren participado directamente.***

Los impedimentos se extienden hasta un año posterior al cese o a la culminación de los servicios prestados bajo cualquier modalidad contractual, sea por renuncia, cese, destitución o despido, vencimiento del plazo del contrato o resolución contractual”.

[Resaltado agregado]

23. En este sentido, puede apreciarse que el impugnante no ha transgredido ninguna obligación que le imponía la Entidad, ni desconoció alguna prohibición expresamente señalada. Como tal, puede presumirse que el impugnante actuó en observancia del marco normativo vigente aplicable a su función.
24. Al respecto, y conforme se aprecia de los fundamentos contenidos en el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 092-2022-

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"

MIMP/AURORA/UAS y en la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 0157-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, la Entidad ha determinado, a efectos de sancionar al impugnante, que la asesoría profesional prestada a la usuaria para un litigio particular "**no sería bien visto**", toda vez que generaría de manera indirecta incompatibilidad en sus funciones como Abogado del Centro de Emergencia Mujer en el cual se desempeñaba.

25. No obstante, de la revisión de los argumentos expuestos por la Entidad, esta Sala considera que el criterio referido para sancionar al impugnante deriva de una apreciación singular, la misma que consiste en que se generaría una incompatibilidad indirecta en sus funciones como abogado por ejercer el patrocinio contra una usuaria en otros procesos judiciales, y que ello "no sería bien visto"; criterio que, a criterio de esta Sala, no contiene mayor solidez.
26. Con relación a este punto, debemos indicar que el procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante partió del reclamo presentado por el cónyuge de una usuaria; habiendo esta última acudido a la Entidad con el fin de contar con asesoría para hacer frente a un caso de violencia familiar que atravesaba.
27. Ahora bien, tal como expone el impugnante, la usuaria acudió a su estudio jurídico con el fin de contratar sus servicios para interponer una demanda de alimentos contra su cónyuge. Sobre esta afirmación **no existe evidencia de que el impugnante hubiera exigido o condicionado su labor en la Entidad a que la usuaria contratara sus servicios**.
28. En este sentido, el criterio acerca de que la asesoría profesional que el impugnante brindó a la usuaria implicaría incompatibilidades en sus funciones y como tal no sería bien visto de su parte, a consideración de esta Sala, no cuenta con el suficiente valor para establecer que existe una infracción al Código de Ética de la Función Pública.
29. Incluso, esta Sala advierte que la Entidad invoca como obligaciones infringidas lo previsto en los literales a) y e) de la Cláusula Octava de su Contrato Administrativo de Servicios N° 845-2018-MIMP/PNCVFS; sin embargo, de la lectura de las mismas, se advierte que tales deberes corresponden a disposiciones genéricas, porque por un lado hace mención a la buena fe laboral, y por el otro se emplaza a no realizar acciones que pudieran afectar la imagen de la Entidad.
30. De esta forma, para configurar la imputación efectuada contra el impugnante, esta Sala considera que debería estar acreditado de forma indubitable la falta de probidad e idoneidad en la que hubiera incurrido; pero como se aprecia en este

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"

caso, no hay evidencia de alguna falta de rectitud, honradez y honestidad en el actuar del impugnante, ni tampoco falta de idoneidad porque su rol como abogado en las labores que realiza en la Entidad no han sido materia de objeción.

31. A su vez, respecto del deber de responsabilidad, esta Sala advierte que la Entidad vincula al mismo con lo dispuesto en los literales a) y e) de la Cláusula Octava de su Contrato Administrativo de Servicios N° 845-2018-MIMP/PNCVFS, pero tal como se ha expuesto, no se tiene algún supuesto que impidiera al impugnante prestar asesoría a la usuaria en ejercicio de su actividad profesional.
32. Sobre este punto, es pertinente referir que para dar a lugar a la comisión de una falta, el hecho materia de imputación debe observar, entre otros, el principio de tipicidad, el mismo que implica:
 - (i) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - (ii) Que, las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, señalen de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido y la falta consecuente falta cometida.
 - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.
33. Por lo tanto, en el presente caso, la conducta que dio a lugar a la imputación en contra del impugnante, a criterio de esta Sala, constituye un hecho atípico, por lo que no resulta sancionable.
34. A partir de lo expuesto, este cuerpo Colegiado considera que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, al haberse 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 FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor DINO ALDO LEVANO BARRIENTOS contra la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 0157-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, del 4 de agosto 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. 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.





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"

emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL; por lo que se REVOCA la citada resolución.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor DINO ALDO LEVANO BARRIENTOS.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor DINO ALDO LEVANO BARRIENTOS y al PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

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

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.

Página 14 de 14

