



"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 N° 002661-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2281-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS MIGUEL RAMOS ROJAS
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **LUIS MIGUEL RAMOS ROJAS** contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 118-2023-MSB-GM, del 23 de octubre de 2023, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad de San Borja, al haberse emitido conforme a ley.*

Lima 10 de mayo de 2024

ANTECEDENTES

1. A través de la Resolución Jefatural N° 034-2023-MSB-GM-OGGRH, del 1 de septiembre de 2023¹, la Jefatura de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Borja, en adelante, la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor LUIS MIGUEL RAMOS ROJAS, en adelante, el impugnante. Le imputó haber incurrido en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil², al presuntamente haber incurrido en más de tres días consecutivos de inasistencias injustificadas durante mayo, junio y julio de 2023.
2. El 12 de septiembre de 2023 el impugnante formuló su descargo indicando que del 22 al 26 de mayo coordinó con su jefe inmediato sus vacaciones, pero este no habría gestionado las mismas. Los días 27 y 28 de mayo eran sus días de descanso. Respecto al mes de junio, también coordinó sus vacaciones con su jefe inmediato pero este no realizó las gestiones respectivas. En cuanto al mes de julio, se ha

¹ Notificada al impugnante el 4 de septiembre de 2023.

² **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".

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

considerado días de descanso y de vacaciones. Afirmaba que el procedimiento se trataba de un hostigamiento.

3. Con Resolución de Gerencia Municipal N° 118-2023-MSB-GM, del 23 de octubre de 2023³, la Gerencia Municipal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad parcialmente (junio y julio) en la conducta imputada y, con ello, la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 14 de noviembre de 2023 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 118-2023-MSB-GM, solicitando la nulidad del procedimiento, en mérito a lo siguiente:
 - (i) Se ha lesionado su derecho al debido procedimiento.
 - (ii) No se ha precisado si la imputación es a título de dolo o culpa, vulnerándose el principio de culpabilidad.
 - (iii) El acto impugnado carece de motivación.
 - (iv) La sanción no es proporcional.
 - (v) Se ha vulnerado el principio de tipicidad.
5. Con Oficio N° 075-2023-MSB-GM-OGGRH la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
6. Mediante Oficios N°s 006505-2024-SERVIR/TSC y 006506-2024-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 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

³ Notificada al impugnante el 25 de octubre de 2023.

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 17º.- Tribunal del Servicio Civil"

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

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 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 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su

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.

⁷ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada

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





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

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

reglamento general, 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.

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 Directivo, 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

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".

- ⁹ El 1 de julio de 2016.

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

"Artículo 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;
- 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

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

es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

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.
12. 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

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil¹¹ 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 materia¹².

¹¹Publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano".

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

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

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"

14. 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 estableció¹³ 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**.
15. 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° 30057¹⁴.
16. 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 universal¹⁵.

¹³ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁴ **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. (...)”.

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

“Artículo 90º.- 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

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





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

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

17. 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 registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.*
18. Así las cosas, se ha verificado que el impugnante se encontraba sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y que los hechos imputados ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014. Por tanto, es aplicable el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

Sobre los aspectos centrales del recurso de apelación y su análisis

19. En el marco de lo establecido en el artículo 22° del Reglamento del Tribunal¹⁶, este cuerpo Colegiado ha identificado que los aspectos centrales objeto de impugnación son:

- (i) Se habría vulnerado el debido procedimiento.

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.

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”.

¹⁶**Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, y sus modificatorias**

“Artículo 22.- Contenido de las resoluciones de las Salas

Las resoluciones expedidas por las Salas que se pronuncien sobre el recurso de apelación deben contener como mínimo lo siguiente:

- a) Los antecedentes de las controversias de los casos que se ponen a conocimiento de las Salas de acuerdo a la documentación recibida por éstas.
b) La determinación de los aspectos centrales de la materia de impugnación.
c) El análisis respecto de las materias relevantes propuestas por el apelante.
d) El pronunciamiento respecto de cada uno de los extremos del petitorio del recurso de apelación y de los argumentos expresados en dicho recurso, conforme a los puntos controvertidos, e incluso sobre los que las Salas aprecien de oficio, aún cuando no hubiesen sido alegados en su oportunidad”.

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"

- (ii) Se habría trasgredido los principios de tipicidad, culpabilidad y proporcionalidad.
- (iii) No habría una adecuada motivación de la sanción.

Por tanto, corresponde efectuar el análisis de tales cuestionamientos.

Sobre el debido proceso

20. Con relación al debido proceso, este constituye un derecho fundamental que asegura a los ciudadanos el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso y, que cuenten con garantías mínimas que les permitan recibir un trato justo en el ejercicio de la defensa de sus derechos o intereses. Está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139º como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos¹⁷.
21. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza *"que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria, tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso"*¹⁸.
22. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *"el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja"*¹⁹.
23. De este modo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos, entre ellos, el que se tramita al interior de las entidades que integran el Sistema

¹⁷Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-PA/TC.

¹⁸Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

¹⁹Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3283-2021-PA/TC.

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"

Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, el Reglamento General de la Ley N° 30057 estipula que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 247° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Así, de la disposición en mención tenemos que aquellos principios a los que se refiere son: legalidad, **debido procedimiento**, razonabilidad, **tipicidad**, irretroactividad, presunción de licitud, culpabilidad, entre otros.

24. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden. Concretamente, **corresponde a las autoridades del procedimiento y a la Secretaría Técnica que las apoya tratar de manera justa y equitativa al administrado** que sea sometido a la potestad sancionadora disciplinaria, sujetándose en todo momento a los límites que impone nuestro marco legal en su integridad.

Sobre la acreditación de la falta a la luz del principio de presunción de inocencia

25. Sobre el derecho a la presunción de inocencia, regulado en el ámbito administrativo como Presunción de Licitud²⁰, tenemos que, este impide que se trate a una persona culpable de un hecho hasta que no se demuestre lo contrario, más allá de una duda razonable. A su vez, traslada a la autoridad la responsabilidad de demostrar fehacientemente la culpabilidad del sujeto, garantizando que no sea *“declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado”*²¹. Exige, de esta manera, un mínimo de actividad probatoria para asegurar que la acusación se funde en medios de prueba idóneos y suficientes.
26. Al respecto, el artículo 173° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-

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

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”.

²¹Fundamento 2 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC

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





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

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

2019-JUS, en adelante, el TUO de la Ley N° 27444, indica que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio, según el cual las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

27. En el caso concreto de los procedimientos disciplinarios regidos bajo la Ley N° 30057, vemos que la ley indica en su artículo 93° que la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las **investigaciones del caso**, solicita los **informes respectivos** y **examina las pruebas** que se presenten. Por su parte, el Reglamento General de dicha ley precisa en el artículo 106° que el órgano instructor lleva a cabo el análisis e **indagaciones necesarios** para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, y en el artículo 113° estipula que: *Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.*
28. Es decir que, para desvirtuar la presunción de inocencia, las autoridades a cargo de la investigación deben incorporar evidencias **suficientes** que permitan generar convicción de la culpabilidad del servidor investigado.

Sobre la debida motivación

29. En cuanto al derecho a obtener decisiones debidamente motivadas, vemos que en el ámbito administrativo el TUO de la Ley N° 27444 reconoce a los administrados el derecho a obtener una decisión motivada como una garantía del derecho al debido procedimiento. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo²² que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública²³. Permite así a la Administración poner en

²²Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 3°.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

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

²³Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 6°.- Motivación del acto 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"

evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la **aplicación racional y razonable** del derecho y su sistema de fuentes²⁴. Es por ello por lo que no es admisible que una autoridad administrativa se limite a expresar la normativa en que ampara su decisión o, exponga fórmulas genéricas o vacías de fundamentación.

30. El Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver”*²⁵.
31. Sobre el particular, Vignolo Cueva precisa: *«La actuación administrativa, para ser asumida como verdadero producto jurídico (más si produce efectos sobre la esfera de los administrados), necesita de motivación suficiente, es decir de argumentos contruidos como auténticas razones que permitan mantener inalterable la garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa. En otras palabras, la motivación mientras se mantenga en condición adecuada es un reflejo del principio de razonabilidad, prevista para eliminar las argumentaciones absurdas, insensatas, con factores irrelevantes, de datos inexactos o falsos (...)»*²⁶.
32. De manera que las autoridades administrativas están obligadas a expresar, siquiera de manera breve, **cuáles son las razones en que basan su decisión**, a fin de desaparecer cualquier atisbo de arbitrariedad; lo que supone, desde luego, exteriorizar cómo se ha evaluado y ponderado las pruebas. La argumentación *“debe mostrar que se valoraron, de forma individual, conjunta y razonada, todas las*

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

²⁴Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC.

²⁵Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 1230-2002-HC/TC.

²⁶VIGNOLO CUEVA, Orlando. *Discrecionalidad y arbitrariedad administrativa*, Palestra Editores, Lima, 2012, p.109.





"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"

pruebas de cargo y descargo actuadas, observando las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia"²⁷.

33. Ahora, la motivación no se agota en justificar cómo se ha determinado la responsabilidad disciplinaria del sujeto sometido a procedimiento. La Ley N° 30057 delimita (artículo 87° de la Ley N° 30057) qué condiciones deben evaluarse para elegir la sanción a imponer, exigiendo, además, que el acto que imponga la sanción esté **debidamente motivado**, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción. La norma (artículo 91° de la Ley N° 30057) demanda una motivación **expresa y clara**. Así, pues, el órgano sancionador está obligado a expresar **cuáles son las razones en que basa su decisión para optar entre una u otra medida disciplinaria**; debiendo considerar que la sanción corresponde a la **magnitud** de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Esto significa que debe existir una **adecuada proporción** entre el castigo impuesto con la gravedad o la magnitud de la falta.
34. Sobre el particular, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este Tribunal ha destacado la importancia de motivar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, indicando que se está frente a una motivación aparente cuando «el órgano sancionador *“solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”*. Así, se incurre en motivación aparente en la graduación de la sanción, cuando se analizan los criterios en abstracto y no en función de las circunstancias del caso y de las condiciones del servidor, o bien porque solo se transcriben los criterios de graduación de la sanción pero no son analizados de acuerdo al caso particular».

Sobre la observancia del debido procedimiento en el caso concreto

35. En el presente caso se observa que se ha sancionado al impugnante por haber incurrido en inasistencias injustificadas durante junio y julio de 2023, lo cual ha sido subsumido por la Entidad en el tipo infractor recogido en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que sanciona las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario. Específicamente, la Entidad ha imputado al impugnante el primer supuesto, vinculado a las inasistencias por más de tres días consecutivos.

²⁷Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Recurso de Nulidad N° 1544-2019-LIMA. Sala Penal Permanente. Lima 17 de marzo de 2021.

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"

36. Con relación a tal falta, es necesario tener en cuenta las directrices contenidas en la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, que, sobre las ausencias injustificadas, precisa: se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada **se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos**, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.
37. Al respecto, vemos que la Entidad ha delimitado que la conducta del impugnante se subsume en el primer supuesto recogido en el tipo infractor, **cumpliendo de esa manera con realizar la labor de subsunción del hecho en observancia del principio de tipicidad.**
38. Cabe agregar que, respecto a esta falta, en la resolución de sala plena antes citada se precisó que se incurrirá en esta cuando el servidor por **propia voluntad** y sin justificación alguna deja de asistir a prestar servicios. Es decir, se trata de un tipo infractor en el que se excluye la culpa como elemento subjetivo; por lo que únicamente puede ser imputada a título de dolo.
39. Ahora, respecto a la acreditación de la falta y la motivación de la responsabilidad disciplinaria del impugnante y la sanción, tenemos que el impugnante ha sido sancionado por no acudir a su centro de labores en junio y julio de 2023. Respecto a junio de 2023 se imputa como inasistencias los días 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30. En cuanto al mes de julio, se indica que faltó los días 1, 2, 3 y 4 de julio.
- Así, pues, el impugnante ha sido sancionado por haber incurrido en inasistencias veintidós 22 días.
40. Sobre el particular, se advierte del registro de control de asistencia del 22 de agosto de 2023, correspondiente a mayo y junio de 2023, que los días 17 y 25 de junio figuran sin horario (--), y los días 18 y 26 de junio figuran como: Horario Descanso. Por lo que, atendiendo a dicho reporte, solo se considerará aquellos días que figuran con horario operativo, y respecto a los cuales no hay marcación de parte del impugnante.
41. En esa medida, a partir del registro de control de asistencia que obra en el expediente se ha constatado que habría inasistencias injustificadas los días 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29²⁸ y 30 de junio; lo que constituye

²⁸Si bien el 29 de junio de 2023 es un día feriado, ello no implica que la entidad, por necesidades de servicio, pueda disponer que el trabajador labore. En aquel escenario corresponde la compensación con descanso físico.





"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"

inassistencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos durante junio de 2023.

- 42. En cuanto a las inasistencias del 1, 2, 3 y 4 de julio de 2023, no obra en el expediente registro de control de asistencia. El impugnante afirma que los días 1 y 2 de julio correspondían a su descanso semanal, mientras que el órgano sancionador expresa que no, según reporte de asistencia de su área.
- 43. Al respecto, obra un cuadro en el que figuran inasistencias del impugnante del 27, 28, 29 y 30 de junio de 2023, y 1, 2, 3, 4 y 5 de julio de 2023, es decir, 9 días calendarios consecutivos, en los que no se determina el día de descanso semanal obligatorio.

JULIO										
REGIMEN	PERSONAL	MODULO	SUPERVISOR ACTUAL	PERMANENCIA	FUNCION	1	2	3	4	5
EN				A						
CAS	RAMOS ROJAS LUIS MIGUEL	SEGURIDAD INTERNA	SALDAÑA	SUBGERENCIA ACP	SUPERVISOR DE ZONA	F	F	F	F	F

- 44. Por tanto, no existe un registro certero de qué días correspondía asistir al impugnante durante julio de 2023; por lo que no hay pruebas idóneas que generen convicción en este cuerpo Colegiado sobre las inasistencias en este último periodo.
- 45. Sin embargo, como se ha señalado en el considerando 40 de la presente resolución, sí están acreditadas las inasistencias del impugnante durante junio de 2023, y las mismas son por más de tres días consecutivos; lo que determina la configuración de la falta imputada y, por tanto, **se justifica la imposición de una sanción.**
- 46. Ahora bien, en cuanto a la proporcionalidad de la sanción de destitución, observamos que la Entidad ha considerado que concurren dos condiciones, la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado y la intencionalidad del impugnante. El interés general afectado sería la seguridad ciudadana, en tanto, el impugnante desarrollaba labores de seguridad ciudadana, las cuales incumplió. Respecto a su intencionalidad, como se indicó precedentemente, la falta imputada se configura precisamente por la voluntad del servidor de no asistir a laborar injustificadamente, lo que denota intencionalidad de insubordinarse e incumplir una obligación esencial de su relación laboral con el Estado.

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.



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



"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"

47. En este punto, es importante resaltar que de acuerdo con el artículo 1º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, régimen al cual pertenece el impugnante, *al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público*. Esta enumera las obligaciones que tiene todo empleado del Estado, siendo una de ellas precisamente la de **concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos**.
48. Esta obligación tiene como propósito que un servidor, quien está a disposición del Estado a partir del vínculo laboral que mantiene con este, cumpla con acudir al centro de trabajo a realizar las tareas o funciones específicas que tiene a su cargo para garantizar el adecuado funcionamiento de la administración pública y, por consiguiente, la oportuna prestación de servicios a la ciudadanía, en tanto, dos objetivos de dicha ley (Ley Nº 28175) son: i) *Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad*; y, ii) *Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados*.
49. Es por esa razón que, al tratarse de una obligación fundamental para garantizar la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios públicos, se ha previsto que el abandono de trabajo por parte de un servidor justifique, inclusive, la destitución, la extinción del vínculo laboral.
50. Ahora, en el caso concreto, se observa que no median circunstancias que pudieran atenuar la responsabilidad del impugnante, de forma tal que se opte por la sanción de suspensión. De su descargo y recurso de apelación no se advierte que brinde argumentos en dicho sentido, refiriendo únicamente que su jefe inmediato no gestionó su adelanto de vacaciones, cuando aquello era su responsabilidad antes de dejar de asistir a laborar. Además, del Informe Nº 088-2023-MSB-GM-GSC-SI se advierte que el Jefe de Seguridad Interna reportó que desde el 11 de junio no tenía noticias del impugnante, recibiendo recién una llamada de aquel el 3 de julio.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

51. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que en caso se considere que el acto impugnado se ajusta al ordenamiento jurídico, declarará infundado el recurso de apelación y confirmará la decisión.

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"

52. En ese sentido, debido a que se ha descartado cualquier afectación al debido procedimiento y se ha constatado que la falta imputada está debidamente acreditada, corresponde desestimar el recurso de apelación sometido a análisis y confirmar la sanción impuesta

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS MIGUEL RAMOS ROJAS contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 118-2023-MSB-GM, del 23 de octubre de 2023, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA, por lo que se CONFIRMA la citada resolución al haberse emitido conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS MIGUEL RAMOS ROJAS y a la MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal
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. 028-2018-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 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°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L8

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

