



"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 002670-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3357-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : NAHOMY ARELYZ ORELLANA SCHEUERMANN
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Sub Gerencia Nº 007-2022-MDA/GAF-SGRRHH, del 12 de diciembre de 2022, y la Resolución de Gerencia Municipal Nº 200-2023-MDA/GM, del 25 de octubre de 2023, emitidas por la Subgerencia de Recursos Humanos y la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Ate, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima 10 de mayo de 2024

ANTECEDENTES

1. A través de la Resolución de Sub Gerencia Nº 007-2022-MDA/GAF-SGRRHH, del 12 de diciembre de 2022¹, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate, en adelante, la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora NAHOMY ARELYZ ORELLANA SCHEUERMANN, en adelante, la impugnante. Le imputó haber incurrido en la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil², al presuntamente haber incurrido en inasistencias injustificadas durante abril, mayo y julio de 2022.
2. El 20 de diciembre de 2022 la impugnante formuló su descargo solicitando ser absuelta de la imputación en su contra.

¹ Notificada a la impugnante el 14 de diciembre 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 (...)

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. 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"

3. Con Resolución de Gerencia Municipal N° 200-2023-MDA/GM, del 25 de octubre de 2023³, la Gerencia Municipal de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de destitución, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la conducta imputada, respecto a los meses de abril y mayo de 2022 y, con ello, la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 13 de noviembre de 2023 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 200-2023-MDA/GM, solicitando la nulidad del procedimiento, en mérito a lo siguiente:
 - (i) La sanción no ha sido impuesta por el alcalde.
 - (ii) Las pruebas se han interpretado de manera incorrecta.
 - (iii) Se le ha negado información.
 - (iv) Los informes son contradictorios porque se recomendó amonestarla y fue destituida.
 - (v) No hay pruebas idóneas en su contra.
 - (vi) Se ha vulnerado del debido proceso y la presunción de licitud.
 - (vii) La resolución impugnada no está debidamente motivada.
 - (viii) Sí acudió a laborar según las órdenes que le daban.
 - (ix) La sanción no sería proporcional.
 - (x) Se ha producido la prescripción y caducidad del procedimiento.
 - (xi) Fue inducida a error.
5. Con Oficio N° 1784-2023-MDA/GAF-SGRH la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
6. Mediante Oficios N°s 010160-2024-SERVIR/TSC y 010161-2024-SERVIR/TSC la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

³ Notificada a la impugnante el 30 de octubre de 2023.

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





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

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

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

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

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 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

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





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

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

reglamento general, 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

es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

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

"Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

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



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

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

competencias del Tribunal 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 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

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"

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.

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

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

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁴ **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**

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 la impugnante se encontraba 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. 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:

"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

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:

- Los antecedentes de las controversias de los casos que se ponen a conocimiento de las Salas de acuerdo a la documentación recibida por éstas.
- La determinación de los aspectos centrales de la materia de impugnación.
- El análisis respecto de las materias relevantes propuestas por el apelante.

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"

- (i) Se habría producido la prescripción y caducidad del procedimiento.
- (ii) Se habría vulnerado el debido procedimiento.
- (iii) Se afectó su derecho de defensa.
- (iv) Se habría trasgredido el principio de presunción de licitud y de proporcionalidad.
- (v) No habría una adecuada motivación de la sanción.
- (vi) La sanción no fue impuesta por la autoridad competente.

Por tanto, a continuación, se procederá al análisis correspondiente. Además, este Tribunal considera necesario evaluar la sujeción al principio de legalidad.

Sobre la afectación del procedimiento por el decurso del tiempo: caducidad, prescripción

20. El artículo 94º de la Ley Nº 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces. (...) En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año¹⁷.
21. A partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes **límites temporales**:
- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comete la falta y **un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad**, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
 - (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.

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".

¹⁷ Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 94º.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos, o de la que haga sus veces. (...)"

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

22. En esa medida, con respecto a la caducidad alegada, esta no se encuentra regulada en la Ley N° 30057 sino en otra norma general, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
23. Sobre el particular, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha expresado: *“En el régimen disciplinario no se ha previsto la figura de caducidad del procedimiento disciplinario, sino que el plazo establecido en el segundo párrafo del artículo 94º de la LSC -de un (1) año entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución- opera como un plazo de prescripción y no de caducidad, tal como se ha desarrollado en el numeral 10.2 de la Directiva. Por tanto, no resultaría posible que -vía aplicación supletoria del TUO de la LPAG- se modifique la naturaleza de la figura de prescripción del PAD regulada por el régimen disciplinario de la LSC, aplicando la figura de la caducidad del procedimiento establecida en el TUO de la LPAG, pues estas constituyen instituciones jurídicas distintas y con efectos diferenciados”*¹⁸.
24. De manera que el cuestionamiento formulado por la impugnante respecto a la caducidad del procedimiento no cuenta con amparo legal.
25. En lo que respecta a la prescripción, la impugnante afirma que la potestad disciplinaria ha prescrito, considerando para ello la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos habría tomado conocimiento del hecho (14 de agosto de 2022) y la fecha en que fue notificada con la sanción (30 de octubre de 2023). Sin embargo, como se ha expresado en el considerando 21 de la presente resolución, existe un plazo para el inicio del procedimiento, que se computa desde la toma de conocimiento del hecho hasta el inicio del procedimiento, y otro para la imposición de la sanción, que se computa desde el inicio del procedimiento hasta la emisión del acto administrativo de sanción. No se trata de un solo plazo, como erradamente se indica en la apelación.
26. En ese orden de ideas, de los documentos que obran en el expediente se ha podido constatar que la Entidad no se ha excedido en ninguno de los dos plazos. Inició el procedimiento dentro del año de conocida la falta e impuso la sanción dentro del año en que inició el procedimiento.

Sobre el debido proceso

27. 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

¹⁸Ver Informe Técnico N° 1438-2018-SERVIR/GPGSC.

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"

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 administrativos¹⁹.

28. 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"*²⁰.
29. 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"*²¹.
30. 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 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 230º de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 247º 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.

¹⁹Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-PA/TC.

²⁰Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

²¹Fundamento 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"

31. 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 el derecho de defensa

32. En ese orden de ideas, **el derecho de defensa es una garantía del debido proceso** que se encuentra reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. Este proscribiera que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *"que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa"*²².
33. El Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa²³.
34. De esta manera, a partir del derecho antes descrito, podemos inferir que toda persona **tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra**, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, lógicamente, la Administración tiene la responsabilidad de informar con **claridad y precisión cuál es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido y en qué falta se subsume la**

²²Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 5514-2005-PA/TC.

²³Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 02098-2010-PA/TC.





"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"

conducta infractora. También debe dar a conocer las pruebas que respaldan la imputación.

35. Así, pues, el artículo 107º del Reglamento General de la Ley N° 30057 ha establecido que la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario mínimamente debe contener lo siguiente:

“a) La identificación del servidor civil.

b) La imputación de la falta, es decir, **la descripción de los hechos que configurarían la falta.**

c) **La norma jurídica presuntamente vulnerada.**

d) La medida cautelar, en caso corresponda.

e) La sanción que correspondería a la falta imputada.

f) El plazo para presentar el descargo.

g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.

h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.

i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos”.

36. El objeto de esta disposición no es otro que garantizar el derecho de defensa del servidor sometido a procedimiento disciplinario, permitiendo que tenga pleno conocimiento de **los hechos, las normas transgredidas, la falta cometida** y las pruebas en que se respalda la autoridad para iniciar el procedimiento en su contra, a efectos que pueda ejercer el contradictorio de manera idónea, sin limitarse a una mera narración de los hechos.

Sobre el principio de legalidad

37. El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 regula los principios en que se sustenta el procedimiento administrativo, y exige a las autoridades desempeñar sus funciones siguiendo tales principios²⁴.

38. Así, tenemos que el Artículo IV del referido TUO reconoce como un principio fundamental en todo procedimiento el principio de legalidad, en virtud del cual las

²⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 86º.- Deberes de las autoridades en los procedimientos

Son deberes de las autoridades respecto del procedimiento administrativo y de sus partícipes, los siguientes:

(...)

2. Desempeñar sus funciones siguiendo los principios del procedimiento administrativo previstos en el Título Preliminar de esta Ley”.

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"

autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. Este constituye un pilar de la actuación administrativa por el cual la Administración sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica **y en la forma en que esta lo permita**, atendiendo a sus fines; en tanto, está sometida a lo que establece nuestro ordenamiento jurídico en su integridad. De este modo, mientras los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública sólo pueden hacer lo que la ley expresamente permita.

39. Para el autor Guzmán Napurí²⁵ este es el principio más importante del derecho administrativo, en virtud del cual la Administración encuentra en la ley su fundamento y el límite a su acción en beneficio de los derechos de los individuos. Por su parte, Morón Urbina²⁶ refiere que por aplicación del mencionado principio los agentes públicos deben fundar todas sus actuaciones –decisorias o consultivas– en la normativa vigente, enfatizando que por imperio de dicho principio se debe entender que las entidades están sujetas a todo el sistema normativo.

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

40. Sobre el derecho a la presunción de inocencia, regulado en el ámbito administrativo como Presunción de Licitud²⁷, 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”*²⁸. Exige, de esta manera, un mínimo de actividad probatoria para asegurar que la acusación se funde en medios de prueba idóneos y suficientes.

²⁵GUZMAN NAPURÍ, CHRISTIAN. Tratado de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo, Ediciones Caballero Bustamante, Lima, 2011, pp 35-38.

²⁶ Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. pp. 60-62.

²⁷**Texto 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”.

²⁸Fundamento 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. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

41. Al respecto, el artículo 173º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante, el TUO de la Ley N° 27444, 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.
42. En el caso concreto de los procedimientos disciplinarios regidos bajo la Ley N° 30057, vemos que la ley indica en su artículo 93º 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 106º 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 113º 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.*
43. 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

44. 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 administrativo²⁹ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública³⁰. Permite así a la Administración poner en

²⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

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

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

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

³⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

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"

evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la **aplicación racional y razonable** del derecho y su sistema de fuentes³¹. 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.

45. 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"*³².
46. 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 (...)»*³³.
47. 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*

"Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

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".

³¹Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC.

³²Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 1230-2002-HC/TC.

³³VIGNOLO CUEVA, Orlando. *Discrecionalidad y arbitrariedad administrativa*, Palestra Editores, Lima, 2012, p.109.

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"

*mostrar que se valoraron, de forma individual, conjunta y razonada, todas las pruebas de cargo y descargo actuadas, observando las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia*³⁴.

48. 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.
49. 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.

Sobre la observancia del debido procedimiento en el caso concreto

50. Del tenor del acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, esto es, la Resolución de Sub Gerencia N° 007-2022-MDA/GAF-SGRRHH, se observa que en ella se resuelve iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, pero, además, se indica en el numeral 5.2.1. que también habría incumplido el numeral 6) del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
51. Sobre el particular, tenemos que la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, estipuló que quedaba **prohibida** la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en dicha ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario.
52. Es por esa razón que en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC este Tribunal aclaró que el legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo

³⁴Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Recurso de Nulidad N° 1544-2019-LIMA. Sala Penal Permanente. Lima 17 de marzo de 2021.





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

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

procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y las previstas en la Ley N° 27815 para una misma conducta infractora, planteando a manera de ejemplo que: *"(...) de haberse imputado en un mismo procedimiento administrativo disciplinario, para una misma conducta, la infracción al deber de responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815 y la comisión de la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, se habrá incurrido en la prohibición establecida en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 (...).*

53. Sin embargo, pese a lo indicado en la norma y a lo expresado en la resolución de sala plena antes citada, vemos que en el presente caso se ha imputado a la impugnante la vulneración del numeral 6) del artículo 7º de la Ley N° 27815 y la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057, para una misma conducta, lo cual está prohibido. Esto constituye **una afectación al principio de legalidad que vicia el procedimiento desde su inicio.**
54. A lo anterior se suma el hecho de que la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, cuando emitió el Informe de Precalificación N° 033-2022-MDA/STPAD, concluyó luego de su análisis, que debía iniciarse procedimiento a la impugnante por incurrir presuntamente en inasistencias injustificadas durante julio de 2022, pero, el órgano instructor, con base en el mismo informe de precalificación, inició procedimiento por presuntas inasistencias de abril a julio de 2022, sin brindar razones del porqué se apartaba de lo recomendado por la Secretaría Técnica.
55. Igualmente, vemos que el Órgano Instructor cuanto emitió su informe final recomendó la modificación de la sanción propuesta al inicio del procedimiento (destitución) por una de menor gravedad como la amonestación escrita, pero, el órgano sancionador ha impuesto la sanción de destitución, apartándose de la recomendación formulada por el órgano instructor sin brindar razones claras y concretas del porqué se apartaba de lo recomendado por el órgano instructor.
56. Ahora bien, en cuanto al fondo de la controversia, vemos que la impugnante fue sancionada porque no habría acudido a laborar 11 días en el mes de abril y 11 en el mes de mayo. Sin embargo, la impugnante refiere que sí asistió a laborar, registró su asistencia en el biométrico, pero le asignaban otras labores.
57. Sobre el particular, **se advierte que no obra en el expediente un reporte del sistema biométrico** pese a que sería la prueba idónea para acreditar que no acudió a su centro de labores.

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"

58. Del tenor del acto de sanción se observa que se arriba a un número de inasistencias sin precisarse cómo se llega a tal cifra. Se alude a los Informes Nos 270-2022-MAD/GAF-SGRH y 292-2022-MDA/GAF-SGRH, pero, estos contienen otros datos. Por ejemplo, en este último se indica que en mayo la impugnante registra 19 faltas, pero en el acto de sanción se señala que incurrió en 11 faltas.
59. Peor aún, obra un cuadro de resumen de conformidad de servicio del personal de la Sub Gerencia de Planificación Urbana y Catastro del mes de mayo de 2022, adjunto al Memorando N° 263-2022-MDA/GIU-SGPUC, en el que se indica que la impugnante no habría acudido a laborar 9 días; lo que difiere del número de inasistencias al que se alude en el acto de sanción (11 días).
60. Igualmente, vemos que en el Memorándum N° 1407-2022-SGRH-GAF/MDA se indica que la impugnante **registra marcaciones** en el reloj biométrico, pero no habría sido ubicada en su puesto de trabajo; lo que dota de verosimilitud su argumento de que acudía a laborar, registraba su asistencia, pero era enviada a realizar otras labores.
61. Ante tal escenario, correspondía a la autoridad instructora recabar de oficio las pruebas que fueran necesarias para esclarecer si efectivamente la impugnante acudía a su centro de labores o no, lo que no ha ocurrido. El órgano instructor se ha limitado a evaluar las pruebas que recabó la secretaría técnica, las cuales contienen incongruencias. No se ha indagado si efectivamente la impugnante registraba asistencia en el biométrico y era enviada a realizar otras labores.
62. Por tanto, puede concluirse que no se ha cumplido de manera escrupulosa las garantías mínimas del debido procedimiento.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

63. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que cuando se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, **o que contravengan el ordenamiento jurídico**, contengan un imposible jurídico o prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable, el Tribunal declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello.
64. De acuerdo con el desarrollo precedente, se aprecia que la Entidad ha vulnerado el debido procedimiento en perjuicio del impugnante. Entonces, el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario y el de sanción recaen en la causal de

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"

nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444³⁵. Consecuentemente, corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo **para que la Entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por este Tribunal.**

65. No obstante, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en el hecho materia de imputación, ya que aún no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad a la impugnante en el hecho imputado. En otras palabras, no está siendo absuelta. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero, se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes.

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 la NULIDAD de la Resolución de Sub Gerencia N° 007-2022-MDA/GAF-SGRRHH, del 12 de diciembre de 2022, y la Resolución de Gerencia Municipal N° 200-2023-MDA/GM, del 25 de octubre de 2023, emitidas por la Subgerencia de Recursos Humanos y la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento de emisión de la Resolución de Sub Gerencia N° 007-2022-MDA/GAF-SGRRHH, debiendo la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE tener en cuenta lo expuesto en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora NAHOMY ARELYZ ORELLANA SCHEUERMANN y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

³⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

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

- 1) La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.

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.





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"

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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 20 de 20

www.servir.gob.pe

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



BICENTENARIO
PERÚ
2024

