



“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 003096-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 1182-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : MARCELINO AIMITUMA RETAMOZO  
**ENTIDAD** : DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCVELICA  
**REGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR CIENTO VEINTE (120) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MARCELINO AIMITUMA RETAMOZO contra la Resolución de Órgano Sancionador Nº 009-2023-APER-DREH-ORG.SANC, del 28 de agosto de 2023, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 31 de mayo de 2024

#### **ANTECEDENTES**

- Mediante Resolución Directoral de Órgano Instructor Nº 001-2023-DG/IESTPH<sup>1</sup>, del 29 de marzo de 2023, la Dirección General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huancavelica, en adelante Instituto de Educación Superior, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el señor MARCELINO AIMITUMA RETAMOZO, en adelante el impugnante, atribuyéndosele el incumplimiento de lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>, el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93º de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM<sup>3</sup>, así como lo

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 30 de marzo de 2023.

<sup>2</sup> **Ley Nº 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.”

<sup>3</sup> **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**“Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario**

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

(...)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º 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”

establecido en el numeral 1 del artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444<sup>4</sup>, imputándole la presunta comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057<sup>5</sup>, concordante con el artículo 100º de su Reglamento General<sup>6</sup>, remitiendo a lo establecido en el numeral 1 del artículo 6º y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>7</sup>.

b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción”.

**<sup>4</sup> Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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:

**1. Legalidad.-** Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.”

**<sup>5</sup> Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 85º. Faltas de carácter disciplinario**

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

(...)

q) Las demás que señale la Ley”.

**<sup>6</sup> Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**“Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815**

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.

**<sup>7</sup> Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública**

**“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública**

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

**1. Respeto**

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

(...)

**Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública**

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

**6. Responsabilidad**

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º 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"

Ello, toda vez que en su condición de Responsable del Área de Administración del Instituto de Educación Superior dispuso, mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH, del 31 de diciembre de 2019, la sanción disciplinaria por cuarenta (40) días de suspensión sin goce de haberes a las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T., sin tener competencia para ello, puesto que no ostentaba el cargo de jefe de recursos humanos de la entidad o quien haga sus veces.

2. El 13 de abril de 2023, ampliado el 26 de abril de 2023, el impugnante presentó sus descargos, argumentando básicamente lo siguiente:
  - (i) Se incurre en una incorrecta tipificación de la falta imputada.
  - (ii) Se vulnera el principio de legalidad y debida motivación.
  - (iii) Se dejó sin efecto la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH, mediante Resolución Directoral N° 375-2019-DG-IESTPH, de fecha 31 de diciembre de 2019.
  - (iv) Nunca existió sanción ni perjuicio en las remuneraciones de las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T., al haberse dejado sin efecto la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH.
  - (v) Al aplicar el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, se le estaría imputando una falta de manera genérica, lo cual vulnera el principio de tipicidad.
3. Con Resolución de Órgano Sancionador N° 009-2023-APER-DREH-ORG.SANC.<sup>8</sup>, del 28 de agosto de 2023, la Jefatura de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, en adelante la Entidad, impuso al impugnante la sanción de suspensión por ciento (120) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 100° del Reglamento General y por tanto de lo establecido en el numeral 1 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; por el hecho imputado en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

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

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

<sup>8</sup> Notificada al impugnante el 25 de septiembre 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. 028-2016-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"

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 29 de septiembre de 2023, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 009-2023-APER-DREH-ORG.SANC., solicitando se declare la nulidad de esta, en base a los siguientes argumentos:
- (i) La competencia para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario habría prescrito, al haber transcurrido más de 3 años desde la comisión de la falta.
  - (ii) El proceso disciplinario debió culminar con resolución del jefe inmediato superior y no con resolución del jefe de recursos humanos, por lo que se habría vulnerado el debido proceso y el principio de legalidad.
  - (iii) El Secretario Técnico ha inducido a error a la Comisión, configurándose un abuso de autoridad.
  - (iv) Se pretende perjudicarlo, ya que por el mismo hecho imputado se ha sancionado de manera menos punitiva a otros servidores.
  - (v) Se ha vulnerado el principio de tipificación y debida motivación.
  - (vi) Se le está aplicando una sanción que no guarda relación con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, al no haber causado perjuicio alguno a las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T.
  - (vii) Al aplicar el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, se le estaría imputando una falta de manera genérica, lo cual vulnera el principio de tipicidad.
5. Con Oficio N° 008-2023-APER-DREH-GRDS/GOB.REG-HVCA., la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. A través de los Oficios N°s 003452 y 003453-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>9</sup>, modificado por

<sup>9</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

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

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>10</sup>, 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/TSC<sup>11</sup>, 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 Civil<sup>12</sup>, y el artículo 95° de su

#### “Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

#### <sup>10</sup> 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”.

<sup>11</sup>Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

#### <sup>12</sup> 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 su veces. La apelación es resuelta por el 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. 028-2016-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-PCM<sup>13</sup>; 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”<sup>14</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>15</sup>.

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<sup>16</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

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”.

<sup>13</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, 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”.

<sup>14</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>15</sup> **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:

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

<sup>16</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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





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

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

de 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.

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-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"

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 y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>17</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>18</sup> se

<sup>17</sup> **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“NOVENA.- Vigencia de la Ley**

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

<sup>18</sup> **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.

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”

estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>19</sup>.
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>20</sup> que dichas

---

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”.

<sup>19</sup>**Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**  
“Artículo 90<sup>o</sup>.- 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”.

<sup>20</sup>**Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25<sup>o</sup> 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"

disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
  - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
  - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-

(...)"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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 10 de 21





“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"

SERVIR/GPGSC<sup>21</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción<sup>22</sup>.
  - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante estuvo sujeto al régimen laboral regulado en el

<sup>21</sup> **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

**“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

**7.1 Reglas procedimentales:**

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

**7.2 Reglas sustantivas:**

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

<sup>22</sup> Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.





"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"

Decreto Legislativo N° 276 y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra son posteriores al 14 de septiembre de 2014, le resultan aplicables las reglas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

### Sobre la prescripción alegada por el impugnante respecto a la oportunidad del inicio del procedimiento administrativo disciplinario

23. En su recurso de apelación, el impugnante solicita declarar la prescripción del presente procedimiento, alegando que la Entidad habría instaurado procedimiento administrativo disciplinario transcurrido más de tres (3) años desde la comisión de los hechos que dieron lugar al inicio del procedimiento disciplinario en su contra. En este sentido, señala que los hechos se originan en la queja por abuso de autoridad interpuesta en su contra por la servidora de iniciales Z.R.L. con fecha 7 de enero de 2020, por lo que desde dicha fecha hasta la notificación de la Resolución Directoral – De Órgano Instructor N° 001-2023-DG/IESTPH efectuada con fecha 30 de marzo de 2023, habrían transcurrido más de tres (3) años.
24. Al respecto, debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que *"La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario"*<sup>23</sup>. Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.
25. Es por esta razón que este Tribunal procederá a analizar previamente si la potestad sancionadora disciplinaria que ostenta la Entidad ha sido ejercida oportunamente, garantizando así el debido procedimiento.
26. Al respecto, cabe precisar que el artículo 94° de la Ley N° 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

<sup>23</sup>Sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC, fundamento Tercero.





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

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

de la 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<sup>24</sup>.

27. Asimismo, cabe indicar que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece en el numeral 10.2 sobre “Prescripción del PAD” que “entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario”. Ello, toda vez que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se computa desde la notificación al servidor de la comunicación que determina el inicio del procedimiento, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 6° del Reglamento General de la Ley N° 30057<sup>25</sup>.
28. Por tanto, se aprecia que la Ley N° 30057 contempla un plazo de prescripción de **tres (3) años desde el momento en que se cometió la falta**, y el plazo de un (1) año contabilizado desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga sus veces, tome conocimiento de la falta.
29. Por otro lado, se debe tener en consideración la suspensión de los plazos procedimentales como consecuencia del aislamiento social obligatorio provocado por la pandemia de la COVID-19, el cómputo del plazo prescriptorio se vio suspendido del 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, por lo que se reanuda la contabilización del plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a partir del 1 de julio de 2020.
30. En relación al presente caso, el hecho que constituye la comisión de la falta por parte del impugnante, resulta ser la emisión de la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH, del 31 de diciembre de 2019, sin tener competencia para ello.

<sup>24</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 94°.- 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. (...)”.

<sup>25</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 106°.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

(...)

a) Fase instructiva

(...)

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar su descargo (...).”.

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"

31. Por tanto, desde la comisión de la falta, esto es, desde el 31 de diciembre de 2019 hasta el 30 de marzo de 2023, fecha en que se dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el impugnante, a través de la notificación de la Resolución Directoral de Órgano Instructor N° 001-2023-DG/IESTPH, y teniendo en consideración la suspensión de los plazos procedimentales como consecuencia del COVID-19, la Entidad no habría excedido el plazo de tres (3) años para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.
32. Conforme a lo expuesto, esta Sala considera que la Entidad dio inicio al presente procedimiento administrativo sancionador dentro del plazo previsto para que ejerza su potestad sancionadora, por lo que esta Sala considera desestimar el argumento del impugnante referido a la prescripción en cuanto a la instauración del procedimiento.

Sobre la falta de competencia en la emisión del acto impugnado alegada por el impugnante

33. En un extremo de los alegatos del recurso de apelación presentado por el impugnante, este invoca la nulidad del acto impugnado por vicio insubsanable, argumentando que la Resolución de Órgano Sancionador N° 009-2023-APER-DREH-ORG.SANC., del 28 de agosto de 2023, debió ser emitida por su jefe inmediato superior y no por el jefe de recursos humanos, de conformidad con el literal a) del artículo 92° de la Ley N° 30057.
34. En relación a la sanción de suspensión, la cual fue aplicable al impugnante por la Entidad a través del acto impugnado, resulta pertinente citar lo señalado expresamente en el primer párrafo del artículo 92° de la Ley N° 30057:

***“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 su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. (...)*

(Subrayado agregado)

35. Como se puede apreciar de la norma antes citada, corresponde al jefe de recursos humanos o quien haga su veces, el emitir la resolución de sanción, en los casos que la sanción fuera la suspensión del servidor. En este sentido, se aprecia que la

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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"

Resolución de Órgano Sancionador N° 009-2023-APER-DREH-ORG.SANC., del 28 de agosto de 2023, fue emitida por la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad, la cual impuso al impugnante la sanción de suspensión por ciento (120) días sin goce de remuneraciones; por tanto se corrobora que en el presente caso el acto de sanción fue emitido por la autoridad competente, conforme a ley.

### Sobre la falta imputada al impugnante

36. En el presente caso, de la revisión del expediente administrativo, se advierte que la Entidad inició y sancionó al impugnante por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber dispuesto, mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH, del 31 de diciembre de 2019, la sanción disciplinaria de cuarenta (40) días de suspensión sin goce de haberes a las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T., sin tener competencia para ello, puesto que no ostentaba el cargo de jefe de recursos humanos de la Entidad o quien haga sus veces.
37. Ahora bien, en relación a la falta disciplinaria establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 que señala: *“q) Las demás que señale la Ley”*, resulta pertinente señalar que esta es una disposición genérica que - como precepto de remisión - exige ser complementado con la normativa en la que se puntualice la comisión de la falta disciplinaria imputada al impugnante.
38. En este sentido, se aprecia que la Entidad tanto en el acto de inicio como en la resolución de sanción, remite el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 a las faltas enumeradas en el artículo 100° del Reglamento General, especificando en este caso las establecidas en el numeral 1 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, las cuales determinan las faltas atribuidas al impugnante en relación al respeto a nuestro ordenamiento jurídico (Principio de Respeto) y el desarrollo de funciones como servidor público (Deber de Responsabilidad), en concordancia con el incumplimiento de lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057, el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93° de su Reglamento General, así como lo establecido en el numeral 1 del artículo 248° del el TUO de la Ley N° 27444. Por tanto, se corrobora que la Entidad ha determinado y especificado la falta imputada al impugnante, por lo que en este extremo los alegatos del impugnante carecen de sustento.
39. Ahora bien, en lo concerniente a la falta imputada, de acuerdo al contenido de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia lo siguiente:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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"

- (i) Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH, del 31 de diciembre de 2019, emitida por el impugnante, en su condición de Responsable del Área de Administración de la Institución Educativa, a través del cual se sancionó disciplinariamente con cuarenta (40) días de suspensión sin goce de haberes a las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T.
  - (ii) Cédula de Notificación N° 003-2019-STPAD/IESTPH, del 31 de diciembre de 2019, a través del cual se notificó la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH a la servidora civil de iniciales Z.R.L.
  - (iii) Informe N° 0406-2023-ERP-AP-DGA-DREH, del 26 de mayo de 2023, a través del cual se acreditó el descuento de remuneraciones efectuados a las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T. en los meses de enero y febrero de 2020, en cumplimiento de la sanción impuesta por la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH.
  - (iv) Informe N° 020-2023/GOB.REG.HVCA/GRDS-DREH/ARR.HH.mfr, del 31 de mayo de 2023, a través del cual se informó sobre el monto descontado por parte del CAFAE en los meses de enero y febrero de 2020 a la servidora civil de iniciales Z.R.L., en cumplimiento de la sanción impuesta por la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH.
40. Del detalle de la documentación antes descrita, esta Sala confirma que los medios probatorios evidencian que el impugnante, mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2019-IESTPH, del 31 de diciembre de 2019, habría dispuesto la sanción disciplinaria de cuarenta (40) días de suspensión sin goce de haberes a las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T. sin tener competencia para ello, puesto que no ostentaba el cargo de jefe de recursos humanos de la Entidad o quien haga sus veces. Asimismo, se corrobora con la documentación señalada que dicha sanción se hizo efectiva, mediante el descuento de remuneraciones aplicada las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T. en los meses de enero y febrero de 2020, lo cual desvirtúa los alegatos del impugnante respecto a que su conducta no habría causado perjuicio alguno.
41. Ahora bien, se advierte que la Entidad atribuyó al impugnante la transgresión del principio de respeto, previsto en el numeral 1 del artículo 6° de la Ley N° 27815, el cual establece que el servidor *“debe adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento”*.
42. Sobre el particular, cabe señalar que, conforme al principio de respeto, *“todas las actividades deben encuadrarse en aquellos aspectos que tiene competencia atribuida por alguna norma expresa, satisfacer las etapas y actuaciones propias del*

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 16 de 21





“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 reguladas en las leyes y reglamentos aplicables y, sobre todo, perseguir los fines que las normas consagran para cada acción. En esa medida, el principio de respeto es incompatible y constituye una vulneración del mismo, cualquier decisión adoptada por la o el empleado público de su competencia material, territorial o temporal prevista en la norma, la conducción de un procedimiento administrativo sin cautelar el respeto a los derechos del público administrado y persiguiendo finalidades personales o de grupo, distintos al interés público”. Asimismo, “la definición de respeto enfatiza los derechos a la defensa y al debido procedimiento que protege a las personas administradas, para contextualizar las acciones de supervisión y de sanción que la administración ejerce conforme a ley para la detección y penalización de ilícitos”<sup>26</sup>.*

43. A tenor de lo expuesto, se aprecia que el principio de respeto se circunscribe a los procesos de toma de decisiones o procedimientos administrativos, precisándose que en ellos se debe respetar el derecho a la defensa y al debido procedimiento, así como a la Constitución y a la Ley.
44. En ese sentido, conforme se verifica del expediente administrativo, la conducta imputada al impugnante está referida a *“emitir la Resolución del Órgano Sancionador Nº 001-2019-IESTPH, del 31 de diciembre de 2019, imponiendo la sanción disciplinaria de cuarenta (40) días de suspensión sin goce de haberes a las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T., sin tener competencia para ello”,* dicha actuación se enmarca en un procedimiento administrativo disciplinario, en el cual se le atribuye la transgresión al debido procedimiento administrativo, pues emitió un acto administrativo sin tener facultad o competencia para ello. En ese sentido, se aprecia que **el hecho imputado al impugnante se subsume en el incumplimiento del citado principio de respeto**, de acuerdo con el contenido que le ha otorgado la Ley Nº 27815, por lo que se acredita la transgresión del referido principio.
45. En relación a la infracción al deber de responsabilidad, contenido en el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, cabe indicar que dicho deber señala lo siguiente:

*Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, la servidora o servidor público, puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza*

<sup>26</sup>Guía para funcionarios y servidores del Estado. *“Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública”*. Elaborado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN). Primera Edición. 2016. Lima. pp. 14. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>





"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"

*o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.* [Subrayado agregado]

46. De ello, se desprende que el deber de responsabilidad está relacionado al incumplimiento de deberes u obligaciones que impone de manera general el servicio público. Por tanto, no se acredita la transgresión al deber de responsabilidad, ya que la Entidad no ha detallado qué deber, tarea u obligación habría incumplido el impugnante con su actuación.
47. En consecuencia, y como se ha analizado en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada al impugnante referida a la transgresión del principio de respeto contenido en el numeral 1 del artículo 6º de la Ley N° 27815.

#### De la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción impuesta

48. Respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria *"(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman."*<sup>27</sup>
49. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú<sup>20</sup>, y el Tribunal Constitucional ha señalado que *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"*<sup>21</sup>.
50. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida

<sup>27</sup>Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/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"

disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.

51. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

*“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*

*La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.*

(Subrayado agregado)

52. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

53. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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"

impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *"Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"*.<sup>28</sup>

54. En el presente caso, al momento de la imposición de la sanción, mediante la Resolución de Órgano Sancionador N° 009-2023-APER-DREH-ORG.SANC., del 28 de agosto de 2023, esta Sala puede advertir que la Entidad sí ha motivado las razones que justificarían la sanción impuesta al impugnante, habiendo evaluado los criterios de graduación aplicables y establecidos en el artículo 87º de la Ley N° 30057, demostrando que la sanción impuesta es proporcional y razonable a los hechos que le fueron atribuidos. En este punto, cabe reiterar que ha quedado acreditado que la conducta imputada al impugnante, vale decir el haber emitido una resolución de sanción sin tener la competencia para ello, causó un perjuicio efectivo, en relación al descuento de remuneraciones aplicada las servidoras civiles de iniciales Z.R.L. y A.J.T.
55. Por consiguiente, para este Tribunal, está acreditada la responsabilidad del impugnante en la comisión de la falta imputada. Asimismo, no se advierte que se hubiera producido alguna afectación al debido procedimiento, por lo que corresponde confirmar la sanción impuesta por la Entidad mediante la Resolución de Órgano Sancionador N° 009-2023-APER-DREH-ORG.SANC., del 28 de agosto de 2023, la cual resulta proporcional a la luz de los hechos expuestos precedentemente.
56. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que se declare infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

<sup>28</sup>Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-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. 26° 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"

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 MARCELINO AIMITUMA RETAMOZO contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 009-2023-APER-DREH-ORG.SANC., del 28 de agosto de 2023, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos de la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCVELICA; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor MARCELINO AIMITUMA RETAMOZO y a la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCVELICA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUANCVELICA.

**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

Firmado por VºBº  
**ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil  
CP8/P5

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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 21 de 21

