



"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 005221-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 06197-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : HENRY JAVIER DIAZ CARO
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LEONCIO PRADO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : REGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSION POR TRESCIENTOS SESENTA (360) DIAS SIN
GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Instauración de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 002-2022/MPLP-GPP, del 7 de julio de 2022; y, la Resolución de Oficialización de Sanción Nº 0023-2022-MPLP/SGRRHH, del 8 de septiembre de 2022; emitidos por la Municipalidad Provincial Leoncio Prado, por inobservancia de la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.*

Lima, 6 de septiembre de 2024.

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de Instauración de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 002-2022/MPLP-GPP, del 7 de julio de 2022¹, emitido por el Gerente de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial Leoncio Prado, en adelante la Entidad, se resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra HENRY JAVIER DIAZ CARO, en adelante el impugnante, en su condición de Subgerente de Recursos Humanos de la Entidad, por las siguientes conductas:

Primer hecho:

"Se le imputa a HERY JAVIER DIAZ CARO quien se desempeñaba como Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, la negligencia en el desempeño de su función sobre conducir los estudios, análisis y evaluación sobre puestos de trabajo y perfiles ocupacionales, a fin de mantener una estructura remunerativa técnica y coherente, al realizar la reducción de remuneración que mediante el Informe Nº 090-2021-SG.RR.HH.MPLP de fecha 9 de febrero de 2021 y el Informe Nº 0197-2021-SG.RR.HH.MPLP de fecha 16 de marzo de 2021 sin fundamento técnico y sin indicar el motivo de la variación de la remuneración, precisando que debían incorporarse con el monto de S/. 930.00

¹ Notificado con fecha 11 de julio de 2022.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

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

(novecientos treinta soles y 00/100) y realizado el cálculo de sus beneficios en consideración a dicho monto" (sic)

Por este hecho, se le imputó la falta prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley Nº 30057².

Segundo hecho:

"Se le imputa a HENRY JAVIER DIAZ CARO quien se desempeñaba como Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado (...) al no remitir el Requerimiento de Información para las actuaciones inspectivas de investigación – Orden Concreta de Inspección Nº 00000019-2021-SUNAFIL/IRE-HUA de fecha 8 de febrero de 2021 tenía como plazo máximo de respuesta el 16 de febrero de 2021 y el Requerimiento de Información Nº 00000019-2021-SUNAFIL/IRE-HUA tenía como plazo máximo de respuesta el 22 de febrero de 2021.

En ambos casos, se encontraba en calidad de Subgerente de Recursos Humanos el servidor HENRY JAVIER DIAZ CARO, quien fue válidamente notificado con dichos Requerimiento de información para las actuaciones inspectivas de investigación el 09 de febrero del 2021 y el 17 de febrero de 2021 (...)

Por lo que dicho incumplimiento, mediante la RESOLUCION DE SUB INTENDENCIA Nº 253-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE de fecha 20 de agosto de 2021, se RESUELVE Sancionar a la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado con la multa ascendente a la suma de S/. 277, 376.00 (...)" (sic).

Por este hecho, se le imputó la inobservancia del principio de eficiencia y el deber de responsabilidad, previsto, respectivamente, en los artículos 6 (numeral 3) y 7 (numeral 6) del Código de Ética de la Función Pública³, previsto como falta

² Ley del Servicio Civil – Ley Nº 30057:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

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

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

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"

disciplinaria en el literal q) del artículo 85 de la Ley Nº 30057⁴, concordante con el artículo 100 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁵.

2. Con fecha 25 de julio de 2022, el impugnante presentó sus descargos, cuestionando los hechos que se le imputan.
3. Mediante Resolución de Oficialización de Sanción Nº 0023-2022-MPLP/SGRRHH, del 8 de septiembre de 2022⁶, se resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por trescientos sesenta (360) días sin goce de remuneraciones, por los cargos precisados en la Resolución de Instauración de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 002-2022/MPLP-GPP.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 2 de diciembre de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Oficialización de Sanción Nº 0023-2022-MPLP/SGRRHH, argumentando sustancialmente lo siguiente:

(i) No se ha tenido en cuenta que la reducción remunerativa de los once

(...)

6. Responsabilidad

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

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

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

⁴ Ley del Servicio Civil – Ley Nº 30057:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

⁵ Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM:

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.

⁶ Notificado con fecha 11 de noviembre de 2022.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

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

servidores reincorporados por mandato judicial se dio en razón a una coordinación con el Gerente de Asuntos Jurídicos y el Procurador Municipal de la Entidad, donde se recomendó que se pague la remuneración de los citados servidores en razón a que las sentencias judiciales no especifican la remuneración mensual a pagar, por lo que, a fin de cubrir ese vacío legal, se optó por el pago de remuneraciones en base a la remuneración mínima vital.

(ii) El requerimiento de información formulado por la SUNAIL estuvo dirigido a la Entidad y no a la Subgerencia de Recursos Humanos, no habiendo tenido conocimiento de dicho requerimiento en razón a que no recibió ninguna notificación.

5. Mediante Oficio Nº 044-2023-MPLP/SGRRHH, del 21 de mayo de 2023, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
6. Con Oficios Nos. 017446 y 017447-2024-SERVIR/TSC, del 7 de mayo de 2024; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por el impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁷, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁸, el Tribunal tiene por

⁷ **Decreto Legislativo Nº 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".

⁸ **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

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”

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/TSC⁹, 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° 30057¹⁰, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹¹; 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

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”.

⁹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹⁰ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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

¹¹ Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 95°.- 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”.

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”

Peruano”¹², en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

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 Directivo¹³, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

¹²El 1 de julio de 2016.

¹³**Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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

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

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

Del régimen disciplinario aplicable

- De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que el impugnante, al momento de los hechos imputados, se encontraba prestando servicios bajo las disposiciones establecidas en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº 276, los cuales son posteriores al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

- En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444¹⁴, esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la

¹⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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. 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"

necesidad de “permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública¹⁵”

15. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley N° 27444¹⁶. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma norma¹⁷.
16. En esa misma línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional¹⁸ ha señalado lo siguiente:

“**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

¹⁵MORÓN Urbina, Juan (2009) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

¹⁶**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial.

14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.

14.2.4 Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.

14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.

14.3 No obstante la conservación del acto subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución. (...).”

¹⁷**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del 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: (...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14. (...).”

¹⁸Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-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. 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"

"Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, 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.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo"

17. En virtud de lo expuesto, se colige que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.
18. Con respecto al principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable¹⁹
19. Al respecto, Morón Urbina²⁰ afirma que *"la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en*

¹⁹Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

²⁰MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.

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"

cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra». Pero, además, dicho autor resalta que “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”.

20. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

21. Cabe precisar que el listado de obligaciones que derivan de la observancia del principio de tipicidad es meramente enunciativo, de tal forma, podrían presentarse otras obligaciones para la entidad sancionadora que redunden en el respeto pleno del principio de tipicidad.

22. En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.

Análisis del caso concreto.

23. Conforme a los términos del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se verifica que se imputa al impugnante, en su condición de Subgerente de Recursos Humanos, las siguientes conductas:

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"

- a) **Primer hecho:** Negligencia en el desempeño de su función sobre conducir los estudios, análisis y evaluación sobre puestos de trabajo y perfiles ocupacionales, a fin de mantener una estructura remunerativa técnica y coherente, al *"realizar la reducción de remuneración"* (sic) de 11 servidores reincorporados por mandato judicial, a través del Informe Nº 090-2021-SG.RR.HH.MPLP de fecha 9 de febrero de 2021 y el Informe Nº 0197-2021-SG.RR.HH.MPLP de fecha 16 de marzo de 2021, *"sin fundamento técnico y sin indicar el motivo de la variación de la remuneración, precisando que debían incorporarse con el monto de S/. 930.00 (novecientos treinta soles y 00/100) y realizado el cálculo de sus beneficios en consideración a dicho monto"* (sic)

Dicho hecho, fue calificado en la falta prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, referida a la negligencia en el desempeño de las funciones.

- b) **Segundo hecho:** No remitir, en el plazo establecido, la documentación y/o información solicitada a través de la Orden Concreta de Inspección Nº 000000019-2021-SUNAFIL/IRE-HUA de fecha 8 de febrero de 2021 (plazo máximo de respuesta: 16 de febrero de 2021); y, el Requerimiento de Información Nº 000000019-2021-SUNAFIL/IRE-HUA (plazo máximo de respuesta: 22 de febrero de 2021), emitidos por la SUNAFIL en el marco de un procedimiento de fiscalización laboral. Dicha omisión habría generado que se sancione a la Entidad con multa ascendente a la suma de S/. 277, 376.00 soles.

Dicho hecho fue calificado como falta por inobservancia del principio de eficiencia y el deber de responsabilidad, previsto como falta disciplinaria en el literal q) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, concordante con el artículo 100 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM.

24. En cuanto al primer hecho, se verifica que la Entidad señala que el impugnante habría inobservado la función específica contenida en el numeral 14 del cargo de Subgerente de Recursos Humanos, contenido en el Manual de Organización y Funciones, aprobado mediante Ordenanza Municipal Nº 017-2013-MPLP, del 30 de diciembre de 2013, que precisa: *"14.- Conducir los estudios, análisis y evaluación sobre **puestos de trabajo y perfiles ocupacionales**, a fin de mantener una estructura remunerativa técnica y coherente"*
25. Nótese que la función específica cuyo incumplimiento se imputa está referido, en estricto, al análisis y evaluación de puestos de trabajo y perfiles ocupacionales; no obstante, en el presente caso lo que se imputa, conforme a la redacción de la imputación, es haber emitido dos informes sobre la remuneración de 11 servidores reincorporados por mandato judicial, sin el debido *"sustento técnico y sin indicar el*

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.



BICENTENARIO
PERÚ
2024





"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"

motivo de la variación de la remuneración", al haberse determinado que corresponde a estos la remuneración ascendente a S/. 930 soles. Siendo así, queda evidenciado un desajuste entre el hecho imputado y el rol presuntamente inobservado, lo cual resulta lesivo del principio de tipicidad.

26. Adicional a ello, se verifica que la Entidad no ha dado respuesta a la totalidad de las cuestiones planteadas en el escrito de descargos, puntualmente, en cuanto se afirma en dicho escrito que las "opiniones técnicas" (sic) vertidas en los informes cuestionados se realizó en merito a que ***"cuando se ordenó la reincorporación por parte del juzgado, este no ha emitido una reincorporación precisando los regímenes y/o en qué condiciones tendrían que retornar los mencionados trabajadores, solamente la orden fue de reincorporarlos, lo cual se cumplió a cabalidad, ahora en cuanto al régimen y monto remunerativo (...) ello obedecía que la Municipalidad no tenía el presupuesto o se encontraba planificada este presupuesto para los reincorporados (...) "*** (sic). Así, en el ítem "Sobre el descargo presentado", se verifica que la Entidad dio respuesta a dicho cuestionamiento indicando que la justificación expuesta en los descargos no se encontraría plasmada en los informes cuestionados; y, que si existía presupuesto para la reincorporación de los servidores, sin brindar una respuesta respecto al cuestionamiento que las sentencias judiciales no establecían las condiciones (remuneración) en que los servidores iban a ser reincorporados.
27. En el mismo sentido, si bien la Entidad hace alusión a la Resolución de Subintendencia Nº 24-2021-SUNAFIL-HUA/SIRE, del 3 de febrero de 2022, mediante el cual se resolvió sancionar a la Entidad con multa ascendente a S/. 11, 572.00 soles por incurrir en infracción de reducir el monto de la remuneración y no pagar el íntegro de la remuneración que percibía el señor J.A.P.C. antes de su cese; se verifica de la parte considerativa de dicha resolución administrativa que, en dicho caso, SUNAFIL valoró, entre otras razones que, en el proceso judicial seguido por la citada persona, el órgano jurisdiccional determinó como monto de remuneración mensual la suma de S/. 1000 soles; por lo cual resultaba relevante que la Entidad analice los términos de las sentencias judiciales de los otros servidores, considerando que, de forma preliminar, este Colegiado ha verificado que, solo en algunos casos, el órgano jurisdiccional estableció, de forma expresa, la remuneración sobre la cual se debían pagar los beneficios sociales, lo que podría tener incidencia al momento de valorar, con mayor objetividad posible, la responsabilidad del impugnante por los hechos imputados,
28. En todo caso, tratándose de una imputación vinculada a la reducción de remuneraciones de servidores reincorporados por mandato judicial, resultaba pertinente que la Entidad realice un análisis del marco normativo aplicable a los

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

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

servidores del régimen del Decreto Legislativo Nº 728 con respecto a la intangibilidad de la remuneración y su incidencia en el marco de la ejecución de un proceso judicial de reincorporación, a fin de determinar la licitud o ilicitud de la conducta desplegada por el impugnante en el caso concreto, cuestión que no ha sido abordada por la Entidad al momento de resolver, limitándose a señalar que los informes en cuestión carecen de sustento legal, sin justificar, en términos normativos, el porqué de dicha aseveración.

29. Sin perjuicio de lo antes señalado, conviene recordar que, respecto a la falta contenida en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, se ha emitido lineamientos de observancia obligatoria en el precedente administrativo contenido en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial "El Peruano" con fecha 1 de abril de 2019²¹, entre los cuales resulta pertinente citar las siguientes:

"31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.

*32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas". Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, **descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.***

(...)

*40. De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, **debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen**".*

Negrita nuestra.

30. Dicho precedente fue complementado por otro posterior contenido en la Resolución de la Sala Plena Nº 001-2023-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial

²¹Recuperado de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2936993/2019%20Precedente%201.pdf?v=1648065639>

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"

"El Peruano" con fecha 16 de septiembre de 2023²², donde se fijaron los siguientes criterios de observancia obligatoria:

"18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.

(sic)

31. Conforme a las directrices antes señaladas, se tiene que la configuración de la falta bajo análisis **requiere una imputación funcional en términos normativos**, es decir, que se debe verificar que la omisión o acción del servidor y/o funcionario debe haber supuesto el incumplimiento de las funciones que tenía asignadas, las cuales deben constar en instrumentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y otras normas que contengan funciones, las cuales deben haber estado vigentes al momento de la comisión de la infracción.
32. Con respecto al segundo hecho imputado, referido al incumplimiento de remitir información y/o documentación a la SUNAFIL en el marco de un procedimiento de fiscalización, se verifica que la Entidad ha optado por calificar dicho hecho en faltas éticas, como es el caso de la presunta inobservancia del deber de responsabilidad y el principio de eficiencia.
33. Respecto al deber de responsabilidad, debemos remitirnos a la Guía para Funcionarios y Servidores del Estado²³, donde se explica lo siguiente sobre el deber ético materia de análisis:

"Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida,

²²Recuperado de: <https://lpderecho.pe/precedente-servir-adeuada-imputacion-falta-administrativa-disciplinaria-negligencia-desempeno-funciones-resolucion-001-2023-servir-tsc/>

²³Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/can/informes-publicaciones/442206-manual-de-principios-deberes-y-prohibiciones-eticas-en-la-funcion-publica>

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud

(...)

El deber permite que empleados y empleadas asuman competencias excepcionales ante situaciones extraordinarias, para que realicen aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten."

Negrita nuestra.

34. Según lo expuesto, se aprecia que el deber en objeto de análisis se encuentra vinculado al rol funcional del servidor, determinado sobre la base de "las normas, documentos de gestión y otras reglamentaciones" que contengan las funciones del servidor, a partir de la cual se extrae el deber del servidor de realizar, además de las funciones que ordinariamente le corresponden a su rol, aquellas implícitas o inherentes a su cargo, las cuales deben realizarse con diligencia, esmero y prontitud.
35. Conforme a lo explicado precedentemente, si lo que se imputa es la inobservancia del deber de responsabilidad, resulta condición necesaria que se delimite de forma previa cual es el concreto rol funcional inobservado, el cual deberá sustentarse de forma objetiva a partir de los documentos señalados en el numeral precedente.
36. En el presente caso, se observa que en el acto de sanción la Entidad parte de las premisas antes señaladas; sin embargo, no ha identificado y sustentado cual es el concreto rol funcional u obligación implícita derivada de dicho rol que se sustenta en alguno documento normativo, según lo precisado anteriormente, que habría inobservado el impugnante con la conducta infractora, al señalar únicamente que era obligación del impugnante cumplir con lo solicitado por la SUNAFIL.
37. En este orden de ideas, queda evidenciado la vulneración del principio de tipicidad por calificación defectuosa de los hechos imputados e insuficiencia del juicio de subsunción, vulnerándose con ello, además, el deber de motivación.
38. Cabe precisar que el deber de motivar las decisiones administrativas alcanza especial relevancia cuando en las mismas se contienen sanciones. En la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un

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"

derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes²⁴.

39. De acuerdo con lo expuesto, la Entidad ha incurrido en inobservancia de la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad; por lo que la Resolución de Instauración de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 002-2022/MPLP-GPP, del 7 de julio de 2022; y, la Resolución de Oficialización de Sanción N° 0023-2022-MPLP/SGRRHH, del 8 de septiembre de 2022; se encuentran afectadas por la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444²⁵, siendo innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por el impugnante en su recurso de apelación sometido a conocimiento.
40. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que, no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad al impugnante en los hechos imputados. En otras palabras, no está siendo absuelto. 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 a fin de evitar posteriores nulidades que, eventualmente, generen impunidad y responsabilidad en los funcionarios que transgreden el ordenamiento jurídico.
41. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo al momento del vicio incurrido, a fin que la Entidad subsane las deficiencias advertidas en la presente resolución, debiendo tenerse en cuenta la reanudación del plazo de prescripción transcurrido por acción de la nulidad declarada por este Tribunal, no

²⁴ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 11 de octubre de 2004, en los seguidos de Acción de Amparo por los señores Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses vs. Municipalidad Provincial de Tumbes (Exp. N° 2192-2004-AA/TC)

²⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del 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. 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"

debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.

Sobre la medida cautelar solicitada por el impugnante

42. La emisión de medidas cautelares tiene como fundamento la necesidad de garantizar el derecho de "tutela judicial efectiva" y en la necesidad de evitar perjuicios graves, tanto para el Estado como para los ciudadanos, mientras no exista sentencia o decisión definitiva en el proceso o procedimiento²⁶.
43. El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece en su artículo 157° la posibilidad de que dentro de un procedimiento administrativo a su cargo, la autoridad administrativa dicte medidas cautelares con la finalidad de asegurar el cumplimiento y eficacia de sus decisiones, facultad que posee el Tribunal conforme al artículo 17° del Reglamento, siempre y cuando el pedido cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en el TUO de la Ley N° 27444²⁷.
44. Conforme al artículo 611° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, para que la medida cautelar pueda ser emitida no basta solamente el pedido de la parte interesada, sino que deben concurrir tres requisitos:
- a) La verosimilitud en el derecho (*fumus boni iuris*);
 - b) Peligro en la demora (*periculum in mora*); y,
 - c) La razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión.

En caso faltase alguno de estos requisitos no sería factible que la autoridad administrativa pudiera dictar una medida cautelar.

45. Respecto al primer requisito, el administrado debe haber acreditado la apariencia del derecho o interés, lo cual es diferente a la certeza de la pretensión que puede

²⁶GAMBIER, Beltrán y ZUBIAUR, Carlos A., *Medidas Cautelares contra la Administración: Fundamentos, Presupuestos*, en Revista de Derecho Público N°s 57-58, 1994, pp. 40-41.

²⁷**Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM**
"Artículo 17°.- Plazos de interposición del recurso de apelación
(...)

Su interposición no suspende la ejecución de la decisión que se desea impugnar, salvo medida cautelar del Tribunal".

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"

ser o no declarada en el procedimiento que emita la autoridad administrativa dentro del procedimiento.

46. El segundo requisito está referido al posible daño grave o irreparable que se pudiera ocasionar, ante un supuesto retraso por parte de la administración en la emisión de la decisión, evitando que en caso ésta sea favorable no pueda ser cumplida.
47. En atención al tercer elemento, la medida cautelar que solicita el administrado debe guardar relación con su pretensión principal, es decir, debe existir una conexión lógico-jurídica entre el derecho o materia respecto a la cual se está solicitando tutela efectiva a la administración y la medida cautelar planteada.
48. En el presente caso, el impugnante ha solicitado se le conceda medida cautelar; sin embargo, considerando que la finalidad de las medidas cautelares es garantizar el cumplimiento de la decisión final emitida por la autoridad administrativa dentro de un procedimiento, y siendo que mediante la presente resolución esta Sala está emitiendo pronunciamiento sobre el recurso de apelación, carece de objeto pronunciarse respecto de la solicitud de medida cautelar planteada.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar la NULIDAD de la Resolución de Instauración de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 002-2022/MPLP-GPP, del 7 de julio de 2022; y, la Resolución de Oficialización de Sanción Nº 0023-2022-MPLP/SGRRHH, del 8 de septiembre de 2022; emitidos por la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LEONCIO PRADO, por inobservancia de la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

SEGUNDO. – Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución de Instauración de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 002-2022/MPLP-GPP, con la finalidad que la Secretaria Técnica de la Entidad realice nueva precalificación de la falta, en el más breve plazo; teniendo en consideración, para tal efecto, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor HENRY JAVIER DIAZ CARO y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LEONCIO PRADO, para su conocimiento y fines pertinentes.

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"

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LEONCIO PRADO, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

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

Regístrese, publíquese y comuníquese.

Firmado por

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP10

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

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 19 de 19

www.servir.gob.pe

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



BICENTENARIO
PERÚ
2024

