



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

## RESOLUCIÓN N° 002096-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

**EXPEDIENTE** : 14336-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : ABRAHAM JESUS CABEZAS YARANGA  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL JESÚS NAZARENO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
DESTITUCIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, del 24 de julio de 2024, y de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM, del 17 de septiembre de 2024, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos y de la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital Jesús Nazareno, respectivamente, en el extremo referido al señor ABRAHAM JESUS CABEZAS YARANGA; al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 23 de mayo de 2025

### ANTECEDENTES

1. Mediante Oficio N° 000708-2023-CG/OC0362, del 1 de diciembre de 2013<sup>1</sup>, la Jefatura del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Huamanga de la Contraloría General de la República puso en conocimiento de la Alcaldía de la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno, en adelante la Entidad, el Informe de Control Específico N° 051-2023-2-0362-SCE denominado “Ejecución de obra: Mejoramiento del servicio educativo del nivel inicial para Institución Educativa N° 104 Simón Bolívar del distrito Jesús Nazareno – Provincia de Huamanga – Ayacucho – Etapa I”, periodo de 10 enero de 2020 al 13 de octubre de 2021, en adelante el Informe de Auditoría.
2. Con Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH<sup>2</sup>, del 24 de julio de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, se instauró procedimiento administrativo disciplinario a los señores de iniciales I.A.O. y al señor ABRAHAM JESUS CABEZAS YARANGA, en su condición de Jefe de la División de Supervisión y Liquidación de Obras y Veedor del Comité de recepción de obra, en adelante el impugnante, por presuntamente éste último, haber incurrido en la falta

<sup>1</sup> Recepcionado por la Entidad el 4 de diciembre de 2023.

<sup>2</sup> Notificada al impugnante el 24 de julio de 2024.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

recogida en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>3</sup>, atribuyéndole las conductas infractoras y normas vulneradas siguientes:

“(…) En su condición de Jefe de la División de Supervisión y Liquidación de Obras, se le imputa presunta responsabilidad administrativa disciplinaria por los siguientes hechos:

Por no haber observado, la causal invocada por el contratista y supervisor, que no se encontraba comprendido en los alcances del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, permitiendo que se continúe con el trámite de la aprobación de la suspensión de plazos de ejecución, conducta que se manifestó en el Informe N° 029-2021-MDJN-SGDUR/DSLO/AJCY (…). Con esta conducta, el servidor incumplió sus funciones establecidas en el literal e) de la cláusula tercera: Objeto del Contrato del Contrato Administrativo de Servicios N° 027-2020-MDJN/GM<sup>4</sup> (…). Adicionalmente no cumplió lo establecido por el numeral 142.7 del artículo 142 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF, así como, incumplió el numeral 1.9. Plazo de ejecución de la Obra del Capítulo I Generalidades, de la Sección Específica de Condiciones Especiales del Procedimiento de Selección, de la Bases Integradas de la Licitación Pública n° 01-2019-MDJN/CS, para la Contratación de la Ejecución de la Obra<sup>5</sup>. Del mismo modo, incumplió el numeral 1.6. del SISTEMA DE CONTRATACIÓN del Capítulo I Generalidades, de la Sección Específica de Condiciones Especiales del Procedimiento de Selección, de la Bases Integradas de la Licitación Pública n° 01-2019-MDJN/CS, para la Contratación de la Ejecución de la Obra<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> **Ley N° 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 (…)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones. (…)”.

<sup>4</sup> **Contrato del Contrato Administrativo de Servicios N° 027-2020-MDJN/GM, de 13 de febrero de 2020**

“(…)

Cláusula Tercera: Objeto del contrato

(…)

e) Controlar el cumplimiento de normas y especificaciones técnicas de las obras que supervisa “.

<sup>5</sup> **Bases Integradas de la Licitación Pública n° 01-2019-MDJN/CS, para la Contratación de la Ejecución de la Obra**

“Sección Específica de Condiciones Especiales del Procedimiento de Selección

Capítulo I Generalidades

(…)

1.9. Plazo de ejecución de la Obra.

El plazo de ejecución de la obra materia de la presente convocatoria, es de 300 días calendario, en concordancia con lo establecido en el expediente de contratación y en el expediente técnico de obra”.

<sup>6</sup> **Bases Integradas de la Licitación Pública n° 01-2019-MDJN/CS, para la Contratación de la Ejecución de la Obra**

“Sección Específica de Condiciones Especiales del Procedimiento de Selección

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Po haber recomendado la aprobación del expediente del adicional deductivo vinculante N° 1, sin observar que las partidas de los módulos A, D, Puentes, cerco perimétrico, instalaciones eléctricas y juegos recreativos de dicho expediente, estaban contemplados en el expediente técnico de obra principal y/o se encontraban en los planos del mismo, y algunos de ellos estaban ejecutados y pagados en la valorización N° 8 del periodo noviembre 2020, es decir, antes de que el contratista solicitara la aprobación de prestaciones adicionales y deductivos, conllevando así al otorgamiento de mayores plazos al contratista. Con esta conducta, el servidor incumplió sus funciones establecidas en el literal h) de la cláusula tercera del Contrato del Contrato Administrativo de Servicios N° 027-2020-MDJN/GM<sup>7</sup> (...). Adicionalmente, incumplió sus funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones, aprobado mediante el Resolución de Alcaldía N° 043-2020-MDJN/A de 09 de marzo de 2020 (Apéndice N° 45), el literal b)<sup>8</sup>, respecto a la Función Básica y el numeral 6 del literal c) respecto a las Funciones Específicas como Jefe de la División de Supervisión y Liquidación de Obras (...).

Por haber viabilizado la ampliación de plazo N° 3 (por el adicional deductivo vinculante N° 1) mediante el Informe N° 048-2021-MDJN-SGDUR/DSLO/AJCY (...), por veinticuatro (24) días calendario, estableciendo que la culminación de obra sería el 13 de mayo del 2021; a pesar de que las partidas (01.03) módulo A(01.06) módulo D (01.10.01), cerco perimétrico, instalaciones eléctricas y juegos recreativos del adicional deductivo vinculante N° 01, formaban parte del expediente técnico del contrato principal; sumado a ello, las ejecutadas y pagadas en un 100% en cuanto a la parte estructural y la partida (01.10.01) cerco perimétrico tenía un avance de

#### Capítulo I Generalidades

(...)

#### 1.6 Sistema de Contratación

El presente procedimiento se rige por el sistema SUMA ALZADA, de acuerdo con lo establecido en el expediente de contratación respectivo.”

#### <sup>7</sup> **Contrato del Contrato Administrativo de Servicios N° 027-2020-MDJN/GM, de 13 de febrero de 2020**

“(…)

Cláusula Tercera: Objeto del contrato

(...)

h) Verificar los informes de valorización y avances de obra”.

#### <sup>8</sup> **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante el Resolución de Alcaldía N° 043-2020-MDJN/A de 09 de marzo de 2020**

“(Apéndice N° 45)

Respecto a la Función Básica

b) Programar y ejecutar los procesos técnicos de supervisión o inspección de la ejecución de los proyectos de inversión pública; y formular las liquidaciones físicas – financieras de los proyectos ejecutados.

Funciones Específicas como Jefe de la División de Supervisión y Liquidación de Obras

6. Controlar la correcta aplicación y uso de los recursos financieros, materiales y humanos en la ejecución de obras”.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

47%, (...). Con este hecho el servidor, incumplió sus funciones establecidas en los literales e) y h) de la cláusula tercera del Contrato del Contrato Administrativo de Servicios N° 027-2020-MDJN/GM<sup>9</sup>”. Adicionalmente, el servidor incumplió el numeral 1.9. del Capítulo I, de la Sección Específica de Condiciones Especiales del Procedimiento de Selección, de la Bases Integradas de la Licitación Pública n° 01-2019-MDJN/CS, para la Contratación de la Ejecución de la Obra<sup>10</sup> (...)

En su condición de Veedor del Comité de Recepción de Obra, se le imputa presunta responsabilidad administrativa disciplinaria, por los siguientes hechos:

Por haber suscrito el acta de recepción y conformidad de la obra del 12 de julio del 2021, sin advertir que, la obra se encontraba con deficiencias constructivas del expediente técnico principal y adicionales deductivos vinculantes; así mismo, posterior a la recepción suscribió el “acta de verificación y recepción de obra a la subsanación de observaciones” de fecha 19 de julio del 2021, determinando que el contratista no había subsanado todas las observaciones, a pesar de ello, contrariamente, al día siguiente a esta verificación, el Presidente del Comité de recepción mediante Carta N° 002-2021-LOCADOR/VEVA de fecha 20 de julio del 2021, comunicó a la Entidad que el contratista había levantado todas las observaciones, situación que permitió otorgar la conformidad de ejecución de la obra y consentimiento de recepción de obra. El servidor con su conducta no cumplió sus funciones establecidas en el literal e) de la cláusula tercera: Objeto del Contrato del Contrato Administrativo de Servicios N° 027-2020-MDJN/GM<sup>11</sup> (...). Adicionalmente, el servidor inobservó el Expediente técnico de la obra: “Mejoramiento del servicio educativo del nivel inicial para Instituciones Educativas N° 104 Simón Bolívar II”, con relación a las partidas ejecutadas con deficiencias

<sup>9</sup> **Contrato del Contrato Administrativo de Servicios N° 027-2020-MDJN/GM, de 13 de febrero de 2020**

“(…)

Cláusula Tercera: Objeto del contrato

(…)

e) Controlar el cumplimiento de normas y especificaciones técnicas de las obras que supervisa”

(…)

h) Verificar los informes de valorización y avances de obra”.

<sup>10</sup> **Bases Integradas de la Licitación Pública n° 01-2019-MDJN/CS, para la Contratación de la Ejecución de la Obra**

Sección Específica de Condiciones Especiales del Procedimiento de Selección

Capítulo I Generalidades

(…)

1.9. Plazo de ejecución de la Obra.

El plazo de ejecución de la obra materia de la presente convocatoria, es de 300 días calendario, en concordancia con lo establecido en el expediente de contratación y en el expediente técnico de obra.

<sup>11</sup> **Contrato del Contrato Administrativo de Servicios N° 027-2020-MDJN/GM, de 13 de febrero de 2020**

“(…)

Cláusula Tercera: Objeto del contrato

(…)

e) Controlar el cumplimiento de normas y especificaciones técnicas de las obras que supervisa “.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

constructivas e incumplimiento al expediente técnico; conforme a los PLANOS “(...) Lámina E-CP-02, Lámina A-CP-02, Lámina A-CP-01, Lámina D-OE-01, Lámina D-OE-04, Lámina A-MD-02, Lámina D-OG-06, Lámina D-MD-03 (...)”.

3. El 2 de agosto de 2024, el impugnante presentó sus descargos, solicitando la prescripción de la acción disciplinaria del procedimiento administrativo disciplinario.
4. A través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM<sup>12</sup>, del 17 de septiembre de 2024, la Gerencia Municipal de la Entidad, en su condición de órgano sancionador, impuso al impugnante la sanción de destitución, por los hechos y la falta imputado en el inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 14 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM, solicitando la revocatoria de la misma, de acuerdo a los siguientes argumentos:
  - (i) Ha prescrito la facultad de la Entidad para iniciar el presente procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que la Entidad no habría realizado correctamente el cómputo del plazo de prescripción establecido en el artículo 94° de la Ley N° 30057 respecto al plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta.
  - (ii) Se ha contravenido los principios de legalidad, tipicidad y seguridad jurídica; así como, el derecho de defensa y el debido procedimiento.
6. Con Oficio N° 104-2024-MDJN-GM, del 24 de octubre de 2024, la Gerencia Municipal de 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 al acto impugnado.
7. Mediante Oficios N°s 038656 y 038657-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

<sup>12</sup> Notificada al impugnante el 19 de septiembre de 2024.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>13</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>14</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.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>15</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.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>16</sup>, y el artículo 95º de su

<sup>13</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 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”.

<sup>14</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>15</sup> Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

<sup>16</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>17</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>18</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

11. 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>19</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

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”.

**17 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>18</sup>El 1 de julio de 2016.

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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)

12. 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.
13. 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

14. 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

- 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.

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>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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.

15. 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>20</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
16. 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>21</sup> se 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.
17. 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° 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>22</sup>.

<sup>20</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>21</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.

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>22</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación**

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

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, 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>23</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
19. 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°s 276, 728 y 1057.
20. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 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:

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

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>23</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**

#### “4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (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.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>24</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

<sup>24</sup> **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE**

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

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo 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”.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (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>25</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 consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

#### Sobre la prescripción alegada por el impugnante

23. En principio, 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>26</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

<sup>25</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.

<sup>26</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC.

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



el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.

24. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que “La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso”<sup>27</sup>. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad<sup>28</sup>, cuando afirmó que “el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado”.
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. Sobre el particular, el artículo 94º 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 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>29</sup>. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.
27. Es así como, a partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:
- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comete la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
  - (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.

<sup>27</sup>Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01912-2012-HC/TC

<sup>28</sup>Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 31 de enero de 2013.

<sup>29</sup>Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

**“Artículo 94º.- Prescripción**

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

28. En esa línea, debe precisarse que, conforme al Reglamento General de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento<sup>30</sup>. Asimismo, de acuerdo con el artículo 94° de la Ley N° 30057, “entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año” (subrayado agregado).
29. Ahora bien, **respecto de las denuncias que provienen de una autoridad de control**, el segundo párrafo del numeral 10.1 de la **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC** “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” establece que, a diferencia de los demás casos, se entiende que *“la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad”*.
30. Ello no significa una variación del plazo de prescripción previsto en el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil pues, como ya señalamos, desde que el funcionario que conduce la entidad recibe el informe de control, la entidad contará con un (1) año para que pueda iniciar el procedimiento si es que no han transcurrido tres (3) años desde que se cometió la presunta infracción. Cabe precisar que esto solo aplicaría para aquellos supuestos previstos en el numeral 6.3 de la Directiva previamente mencionada.
31. De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.
32. En el caso bajo análisis, se imputa al impugnante respecto a hechos cuya última acción constitutiva de infracción fue el 19 de julio de 2021, en su calidad de Jefe de la División de Supervisión y Liquidación de Obras y Veedor del Comité de recepción

<sup>30</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 106°.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario**

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

(...)”.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

de obra; motivo por el cual se señala que incurrió en negligencia en el desempeño de las funciones.

33. En ese sentido, a criterio de esta Sala los hechos atribuidos al impugnante deben contabilizarse **desde el 19 de julio de 2021**; con lo cual, es a partir de dicha fecha que se computarán los tres (3) años a los que alude el artículo 94º de la Ley Nº 30057.
34. Estando a lo expuesto, la Entidad tenía hasta el 19 de julio de 2024 para iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante. No obstante, debe tenerse en cuenta que el 4 de diciembre de 2023 (mediante el Oficio N° 000708-2023-CG/OC0362) la Alcaldía de la Entidad tomó conocimiento del Informe de Auditoría; por lo tanto, a partir de dicha fecha se interrumpió el plazo de prescripción previsto de tres años, correspondiendo aplicar el presupuesto establecido en el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y de conformidad con el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 002-2020- SERVIR/TSC; por lo que, el plazo de tres años, para el inicio del procedimiento disciplinario se amplió por un (1) año a partir de dicha toma de conocimiento, es decir hasta el 4 de diciembre de 2024.
35. De esta manera, desde el 4 de diciembre de 2023 hasta el 24 de julio de 2024, fecha en que se inició el procedimiento administrativo disciplinario al impugnante con la comunicación de la Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, se verifica que transcurrió un periodo total de **siete (7) meses y veinte (20) días**, con lo cual, a la fecha de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, la Entidad aún mantenía la potestad disciplinaria.
36. Aunado a ello, cabe recordar que, en cuanto al plazo de duración del procedimiento administrativo, el artículo 94º de la Ley N° 30057 establece que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y el acto que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario.
37. Ahora bien, tanto la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General han fijado claramente el momento a partir del cual comenzará a computarse el plazo de un (1) año, esto es, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual según el artículo 106º del Reglamento General se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento. No obstante, no ocurre lo mismo con el momento que se debe considerar para determinar cuándo finaliza el cómputo del plazo en cuestión, ya que la Ley del Servicio Civil se remite expresamente al momento de emisión de la resolución de sanción, mientras que el Reglamento lo

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.

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>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

hace al momento de notificación de la comunicación que impone la sanción o archiva el procedimiento, tal como lo hace también la Directiva.

38. Sin embargo, es menester precisar que la disyuntiva suscitada en las disposiciones normativas antes señaladas ha sido dilucidada en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros, lo siguiente:

*“43. Por lo tanto, este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, **hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento**”.* (Resaltado y subrayado es nuestro)

39. Dicho esto, se observa que el procedimiento administrativo fue iniciado el 24 de julio de 2024, por lo cual, la Entidad tenía plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta hasta el **24 de julio de 2025**, de lo contrario, la potestad disciplinaria estaría prescrita.
40. No obstante, el procedimiento administrativo disciplinario culminó el 17 de septiembre de 2024 con la emisión de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM que resolvía sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de destitución, por lo tanto, no se excedió el plazo de un (1) año de trámite para el procedimiento administrativo disciplinario, quedando vigente la potestad disciplinaria de la Entidad.
41. En ese sentido, esta Sala verifica que no se encuentra prescrita la potestad disciplinaria como alega el impugnante, por lo que corresponde analizar el fondo de la controversia administrativa

#### Sobre el concurso de infractores según las reglas que desarrollan el régimen disciplinario regulado por la Ley del servicio Civil

42. De acuerdo con lo referido en la Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, del 24 de julio de 2024, la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo en contra del impugnante y otro servidor. Cabe señalar que, la Entidad considera aplicable el numeral 13.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC en el apartado VIII del citado acto de instauración.
43. Al respecto, se debe señalar que la 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,

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.





modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, establece en el numeral 13.2 del punto 13 lo siguiente:

**“13.2. Concurso de Infractores**

*En el caso de presuntos infractores que ostenten igual o similar nivel jerárquico y dependan del mismo inmediato superior, corresponde a este ser el Órgano Instructor.*

*Si los presuntos infractores pertenecieran a distintas unidades orgánicas o de distintos niveles jerárquicos y correspondiese que el instructor sea el jefe inmediato, es competente la autoridad de mayor nivel jerárquico.*

*Si se diera la situación de presuntos infractores que ostentan igual o similar nivel jerárquico y dependan de distinto inmediato superior del mismo rango, es la máxima autoridad administrativa la que determina cuál de los jefes inmediatos debe actuar como Órgano Instructor.*

*En caso se diera una diversidad de posibles sanciones a aplicar, corresponderá instruir a la autoridad competente de conocer la falta más grave”.*

44. Como se podrá apreciar, según la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la figura del concurso de infractores establece ciertos presupuestos destinados al esclarecimiento y determinación de las autoridades competentes que participarían en un procedimiento administrativo disciplinario. Sin embargo, en cuanto a la definición o conceptualización de dicha figura, no se aprecia que la referida Directiva haya previsto concepto alguno que esclarezca su aplicación práctica.
45. Por ello, a fin de entender mejor dicha figura corresponde dar una mirada al concepto semántico de las palabras que la componen. Así, tenemos que -según la Real Academia Española (RAE)- la palabra “concurso” significa concurrencia, la cual a su vez consiste en la acción y efecto de concurrir. Asimismo, la RAE señala que “concurrir” implica juntarse en un mismo lugar o tiempo.
46. Finalmente, el término “infractor” -de acuerdo con la RAE- viene a ser el adjetivo que se da a quien quebranta una ley o un precepto. Por otro lado, a fin de entender mejor dicho concepto, debemos referir que según BELEN MARINA JALVO<sup>31</sup> el poder disciplinario es “un instrumento del que dispone la Administración para luchar contra los funcionarios que incumplen o abusan de sus funciones en perjuicio de la cosa pública, de los derechos y libertades del ciudadano”. Igualmente, debemos precisar que en el ordenamiento jurídico nacional tenemos que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 19º, ha establecido que “Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento

<sup>31</sup> MARINA JALVO, Belén. “El Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos”. Tercera Edición. Editorial Lex Nova. España. 2006. p.44





de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público". Por tanto, podemos concluir que, en el ámbito del régimen administrativo disciplinario, el "infractor" vendrá a ser aquella persona y/o trabajador que, desarrollando una función pública, transgrede disposiciones legales y/o administrativas.

47. En tal sentido, de acuerdo con lo referido en el numeral anterior, resulta claro que el **concurso de infractores viene a ser una figura especial y excepcional** para efectos del régimen disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil, la cual exige para su configuración la presencia correlativa de los siguientes presupuestos:
- (i) Pluralidad de infractores, es decir la existencia de más de un servidor y/o funcionario público en un mismo lugar o tiempo.
  - (ii) Unidad de hecho, esto es que el mismo suceso fáctico sea cometido por todos los infractores en un mismo lugar o tiempo.
  - (iii) Unidad de precepto legal o reglamentario vulnerado, es decir que la misma infracción catalogada como falta sea atribuible -por igual- a todos los infractores.
48. Asimismo, aunado a lo anterior, debemos puntualizar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe Técnico N° 232-2016-SERVIR/GPGSC<sup>32</sup>, dándole contenido a la citada figura, ha interpretado y señalado en forma concreta que el concurso de infractores está referido a la *"conurrencia de más de un partícipe en el mismo hecho que configura la falta"*; interpretación que guarda concordancia con los presupuestos glosados en el numeral precedente.
49. De ahí que podamos colegir que, en términos del ente rector y a lo descrito en los numerales anteriores, la aplicación de la figura del concurso de infractores no está supeditada a la simple existencia de un suceso fáctico del cual se presume la participación de varias personas (servidores y/o funcionarios); sino, principalmente, lo que definiría a dicha figura es que una pluralidad de agentes, de forma conjunta, han participado -en un mismo espacio o tiempo- de un único hecho y, como tal, éste resulte siendo imputable a todos ellos como falta disciplinaria; determinándose con ello que **-por excepción-** las autoridades competentes que participarían en el procedimiento administrativo sean definidas según las reglas del numeral 13.2 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

<sup>32</sup> Disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).

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.



Un ejemplo de antes señalado vendría a ser los miembros de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, conforme se ha referido en el Informe Técnico N° 1912-2016-SERVIR/GPGSC.

50. En otras palabras, la concurrencia de infractores no implica, ni debe significar en modo alguno, que el único hecho del cual participaron todos ellos pueda o deba –a su vez- ser desglosado en otros tantos hechos concretos como participantes hubo, pues de ser así ya no nos encontraríamos frente a una concurrencia de infractores ante un mismo suceso, sino, por el contrario, ante la existencia de infractores individuales involucrados en hechos diferentes, incumpléndose el supuesto establecido en el numeral 13.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
51. Ahora bien, en el caso materia de análisis, se aprecia que la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario de manera conjunta al impugnante en su condición de Jefe de la División de Supervisión y Liquidación de Obras y Veedor del Comité de recepción de obra, y al servidor de iniciales I.A.O. que ostentaba el cargo de Sub Gerente de Desarrollo Urbano y Rural, detallándose presuntos hechos infractores distintos, siendo que esta situación lleva a colegir que cada uno desarrollaba funciones diferentes en tiempos distintos, y los hechos imputados en su contra fueron distintos, lo cual implica que no existiría unidad de hecho como lo exige la figura del concurso de infractores.
52. En tal sentido, se puede concluir que en el presente caso no nos encontramos frente a un concurso de infractores, debido al papel funcional que habría cumplido cada presunto infractor en un lugar o tiempo específico.

#### De la falta disciplinaria imputada

53. Como se advierte de los antecedentes de la presente resolución, mediante Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, del 24 de julio de 2024, la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta recogida en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, imputándole las conductas infractoras y normas vulneradas descritas en el numeral 2 de la presente resolución.
54. Sobre el particular, el literal a) del artículo 106° y el artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha establecido que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciándose con la notificación al servidor civil del documento que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario,

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

el cual contiene los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros. Asimismo, en la citada directiva se precisa que el acto o resolución de inicio sigue la estructura que se presenta como Anexo D, conforme a lo siguiente:

1. *La identificación del servidor o ex servidor civil procesado, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.*
2. *La falta disciplinaria que se imputa, con precisión de los hechos que configurarían dicha falta.*
3. *Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.*
4. *La norma jurídica presuntamente vulnerada.*
5. *La medida cautelar, de corresponder.*
6. *La posible sanción a la falta cometida.*
7. *El plazo para presentar el descargo.*
8. *La autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga.*
9. *Los derechos y las obligaciones del servidor o ex servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96 del Reglamento.*
10. *Decisión de inicio del PAD.*

55. No obstante, en el presente caso, no se advierte que la Entidad haya señalado cómo es que los hechos que se atribuyeron al impugnante se encontraban relacionados a las normas y falta imputada, conforme a lo señalado en los numerales precedentes, respecto al contenido del acto que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, limitándose a señalar los hechos que se le atribuyen y a transcribir las normas que habrían incumplido. En ese sentido, la Entidad no ha precisado, de manera clara y detallada, cómo es que se habría configurado la falta imputada, por lo que no se evidencia una adecuada subsunción de los hechos respecto de la falta que se pretende atribuir.
56. Al respecto, se debe tener en cuenta que, a fin que se garantice el respeto al debido procedimiento administrativo, al momento de la instauración del procedimiento disciplinario, la Entidad debió señalar de manera expresa la falta administrativa en que habría incurrido el impugnante, así como los hechos imputados de manera precisa y cómo estos guardan relación con la falta imputada, situación que no se ha podido evidenciar en el presente caso, vulnerando así el principio de tipicidad, y por ende el debido procedimiento.
57. Asimismo, se advierte que, a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM, del 17 de septiembre de 2024, la Entidad sancionó al impugnante, al haberse acreditado los hechos imputados en la Carta N° 26-2024-MDJN-GM-

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

OGA/RRHH; configurándose la falta tipificada en literal d) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil.

58. Sobre el particular, el literal b) del artículo 106º y el artículo 115º del Reglamento General de la Ley N° 30057<sup>33</sup>, han establecido que la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción, el cual contiene la referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida, la sanción impuesta, entre otros. Asimismo, en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC se precisa que el acto de sanción sigue la estructura que se presenta como Anexo F, conforme a lo siguiente:

1. *Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.*
2. *La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.*
3. *La sanción impuesta.*
4. *Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción.*

<sup>33</sup>Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**“Artículo 106.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario**

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora. (...)

b) Fase sancionadora

Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento. El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión. (...)

**“Artículo 115.- Fin del procedimiento en primera instancia**

La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. (...)

El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos:

- a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida.
- b) La sanción impuesta.
- c) El plazo para impugnar.
- d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”.

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.





5. *El plazo para impugnar.*

6. *La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo.*

7. *La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.*

59. Sin embargo, de la revisión del acto que impuso la sanción al impugnante, no se aprecia que la Entidad haya precisado cómo es que los hechos que se le atribuyen se encuentran relacionados a las normas y falta imputada. En ese sentido, la Entidad no ha precisado, de manera clara y detallada, cómo es que se habría configurado la falta imputada, por lo que no se evidencia una adecuada subsunción de los hechos respecto de la falta que se pretende atribuir.
60. En tal sentido, esta Sala considera que la Entidad vulnera el principio de tipicidad dado que no resulta suficiente transcribir las normas de alcance general que contengan funciones exigibles al cargo ocupado por el impugnante, sino que era necesario realizar una debida operación de subsunción a fin de exponer cómo las conductas infractoras generan el incumplimiento de cada una de las disposiciones normativas que recogen dichas funciones, actuación que no se advierte satisfecha del contenido de la Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, del 24 de julio de 2024 y de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM, del 17 de septiembre de 2024, máxime si se imputan más de un (1) hecho infractor.
61. De esta forma, si bien se imputa la trasgresión de las funciones específicas de los cargos Jefe de la División de Supervisión y Liquidación de Obras y Veedor del Comité de recepción de obra, la Entidad no indica la forma cómo dichas funciones fueron transgredidas por las conductas imputadas al impugnante.
62. Por tanto, la Entidad, al sancionar al impugnante sin precisar desde el inicio del procedimiento los hechos y las normas incumplidas de manera precisa y detallada, ha inobservado los principios de tipicidad y motivación, vulnerando el debido procedimiento administrativo, específicamente, su derecho de defensa, ya que éste no tuvo oportunidad de conocer con total exactitud y claridad las imputaciones en su contra. Siendo así, resulta necesario que en el posterior acto de instauración la Entidad precise e identifique la conducta infractora, así como los incumplimientos normativos presuntamente cometidos y su relación con la falta imputada de forma ordenada y coherente, con la finalidad de adecuar correctamente los hechos y tipificar la falta en resguardo del debido procedimiento y el derecho de defensa del impugnante.
63. Por último, en relación a la sanción impuesta al impugnante, cabe agregar que, el artículo 87° de la Ley N° 30057 precisa que estas se aplican según la gravedad de la



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

falta y la jerarquía del servidor o funcionario, evaluando la concurrencia de las siguientes condiciones:

- 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, entendiendo 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”.*

64. 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, 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>34</sup>.

65. Dicho esto, de la lectura de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM, del 17 de septiembre de 2024, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado, respecto de determinados criterios, a fin de justificar la imposición de la sanción, lo siguiente:

- **El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta**

<sup>34</sup> Fundamento 12º de la sentencia 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. 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

*“El servidor investigado ostentó el cargo de Sub Gerente de Desarrollo Urbano y Rural y en su condición de ingeniero civil fue designado como Veedor del Comité de recepción e obra.”.*

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal ha delimitado lo siguiente:

*“Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.  
(...)”*

*En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor.”<sup>35</sup>*

Al respecto, la Entidad tanto en la resolución de inicio como en la resolución de sanción señaló que el impugnante ostentó los cargos de Jefe de la División de Supervisión y Liquidación de Obras y Veedor del Comité de recepción de obra; sin embargo, se advierte que en el criterio antes mencionado solo se refiere al cargo de Veedor del Comité de recepción de obra. Asimismo, se advierte que, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía o la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria que se le pretende imputar, limitándose a mencionar el cargo que ostentó.

- **Concurrencia de varias faltas**

*“El servidor Abraham Jesús Cabezas Yaranga cometió las siguientes faltas: 1) no observar, la causal invocada por el contratista y supervisor, causal que no se encontraba comprendido en los alcances del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, 2) recomendar la aprobación del expediente del adicional deductivo vinculante N° 1, 3) (por el adicional deductivo vinculante N°1) y 3) suscribió el acta de recepción y conformidad de la obra del 12 de*

<sup>35</sup> Fundamentos 44 y 46 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

*julio del 2021, sin advertir que, la obra se encontraba con deficiencias constructivas del expediente técnico principal y adicionales deductivos vinculantes”*

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal ha delimitado lo siguiente:

*“Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias.*

*(...)*

Al respecto, la Entidad no ha motivado ni especificado la pluralidad de faltas que habría cometido el impugnante, limitándose a señalar los hechos atribuidos al impugnante.

66. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de algunos de los criterios que sostienen dicha sanción, ello conforme a lo establecido en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada. En ese sentido, esta Sala estima que la Entidad deberá motivar adecuadamente el acto impugnado, respecto a la graduación de la sanción a imponer.
67. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la graduación de la sanción impuesta al impugnante no se encuentra debidamente motivada, en atención a las consideraciones antes expuestas, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución de Gerencia Municipal Nº 186-2024-MDJN-GM, para efectos que la Entidad motive adecuadamente la responsabilidad del impugnante.
68. Tal situación, a criterio de esta Sala, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, en tal sentido, la Carta Nº 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, del 24 de julio de 2024 y de la Resolución de Gerencia Municipal Nº 186-2024-MDJN-GM, del 17 de septiembre de 2024, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444, por contravenir los numerales 1 y 2 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley Nº 27444.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

69. Por consiguiente, la Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, del 24 de julio de 2024 y de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM, del 17 de septiembre de 2024, deben ser declaradas nulas a fin de que la Entidad cumpla con subsumir debidamente los hechos infractores en la falta disciplinaria adecuada y motive adecuadamente la responsabilidad del impugnante.
70. 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 del 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.
71. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; **no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.**

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, del 24 de julio de 2024, y de la Resolución de Gerencia Municipal N° 186-2024-MDJN-GM, del 17 de septiembre de 2024, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos y de la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL JESÚS NAZARENO, respectivamente, en el extremo referido al señor ABRAHAM JESUS CABEZAS YARANGA; al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.-** Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Carta N° 26-2024-MDJN-GM-OGA/RRHH, del 24 de julio de 2024, y que la MUNICIPALIDAD DISTRITAL JESÚS NAZARENO subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor ABRAHAM JESUS CABEZAS YARANGA y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL JESÚS NAZARENO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL JESÚS NAZARENO, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

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

Firmado por VºBº  
**CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

PT15

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>

