



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

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 002058-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 00334-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : FEDERICO JAVIER LLERENA PONCE
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR DOS (2) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor FEDERICO JAVIER LLERENA PONCE y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Directoral Nº 1430-2024-INPE/OGA-URH, del 5 de noviembre de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 23 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Directoral Nº 031-2023-INPE/ORCHYO, del 26 de enero de 2023¹, la Dirección General de la Oficina Regional Centro Huancayo del Instituto Nacional Penitenciario, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor FEDERICO JAVIER LLERENA PONCE, en adelante el impugnante, en su condición de Jefe de la Unidad de Administración, por presuntamente haber incumplido con presentar la evaluación semestral de la implementación del Sistema de Control Interno correspondiente al periodo 2021 dentro del plazo establecido.

En tal razón, se le atribuyó la presunta transgresión de sus funciones previstas en el literal n) del numeral 3.1 del Manual de Organización y Funciones de la Entidad², y su función prevista en el Memorando Nº 356-2019-INPE/20³, el paso 2 del numeral

¹ Notificada al impugnante el 26 de enero de 2021.

² **Manual de Organización y Funciones**

"Capítulo III: Unidad de Administración

3.1 Jefe de la Unidad de Administración

(...)

n) Realizar otras funciones que le asigne el Director Regional".

³ **Memorando Nº 356-2019-INPE/20**

"Registrar en el aplicativo del SCI la implementación y documentación establecida en la Directiva y remitir al titular de la entidad".

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”

7.4.2 de la Resolución de Contraloría N° 093-2021CG que modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG⁴; incurriendo en la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057⁵.

2. Habiendo el impugnante solicitado ampliación de plazo, el 15 de febrero de 2023 los adjuntó absolviendo los hechos imputados.
3. Mediante Resolución Directoral N° 073-2024-INPE/OGA-URH, del 19 de enero de 2024⁶, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por dos (2) días sin goce de remuneraciones al haberse determinado que incurrió en la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
4. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 13 de febrero de 2024, el impugnante interpuso de apelación contra la Resolución Directoral N° 073-2024-INPE/OGA-URH, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) El órgano sancionador ha verificado con la constancia de presentación del entregable el 3 de noviembre de 2021, que si bien no se hizo en sus plazos finalmente se realizó, es decir se realizó de manera extemporánea, antes que se inicie el procedimiento administrativo disciplinario, por lo que esta acción constituye una eximente de responsabilidad.
 - (ii) No se ha motivado porque no se aplica la eximente de responsabilidad referida a la subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos.
 - (iii) No se han pronunciado por la totalidad de sus descargos.
 - (iv) No se han motivado debidamente los criterios de graduación para imponer la sanción.

⁴ **Resolución de Contraloría N° 093-2021CG que modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG**
“7.4.2

Paso 2: Evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno dispuso que: El plazo máximo para registrar la evaluación semestral es el último día hábil del mes de julio de cada año y, para la evaluación anual, el último día hábil del mes de enero del año siguiente”.

⁵ **Ley del Servicio Civil, Ley N° 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”.

⁶ Notificada al impugnante el 23 de enero 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.





5. Mediante Resolución N° 006338-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 31 de octubre de 2024, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, resolvió declarar la nulidad de Resolución Directoral N° 073-2024-INPE/OGA-URH, del 19 de enero de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Cabe precisar que expuso los siguientes fundamentos:
- (i) La Entidad no ha señalado de manera clara y precisa la fecha en la que el impugnante, en su condición de Responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, tenía para presentar la evaluación semestral de la implementación del Sistema de Control Interno correspondiente al periodo 2021.
 - (ii) La Entidad no ha motivado las razones del porque no se aplica la eximente de responsabilidad referida a la subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos.
 - (iii) La Entidad no ha motivado debidamente el criterio de graduación de la sanción referido a la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, toda vez que la Entidad únicamente ha descrito los hechos materia de imputación, sin identificar cual ha sido el interés general o el bien jurídico protegido que ha sido gravemente afectado con la conducta atribuida al impugnante.
6. En consecuencia, tomando en consideración lo resuelto por este Tribunal, con Resolución Directoral N° 1430-2024-INPE/OGA-URH, del 5 de noviembre de 2024⁷, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por dos (2) días sin goce de remuneraciones, al haberse determinado que incurrió en la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 27 de noviembre de 2024 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 1430-2024-INPE/OGA-URH, solicitando se declare su nulidad, precisando, principalmente, lo siguiente:
- (i) La Entidad nuevamente ha descrito los hechos materia de imputación, sin

⁷ Notificada al impugnante el 7 de noviembre 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"

- identificar cual ha sido el interés general o el bien jurídico protegido que ha sido gravemente afectado con la conducta atribuida al impugnante.
- (ii) Para subsumir la afectación al interés del Estado, la Entidad parte de una equivocada premisa al indicar que la misma Directiva N° 006-2019-CGN/INTEG establece que la inobservancia e incumplimiento a las obligaciones responsabilidades referidas a la implementación y funcionamiento del SCI generan responsabilidad administrativa; por cuanto, nadie discute que la falta de implementación y funcionamiento del SCI generen responsabilidad, en el presente caso, la afectación al interés no se concentra de determinar si, ha implementado o no existe el funcionamiento del SCI; sino que como dice la imputación de los hechos, no se ha cumplido con registrar en el aplicativo del Sistema el reporte del avance de dicha implementación y funcionamiento del SCI, que son dos cosas completamente diferentes.
 - (iii) Agrega que el desconocimiento de los plazos e inacción ante el registro de control interno ha trasgredido los objetivos del sistema de control, por lo que ha imposibilitado que en el año 2021 la Oficina Regional Centro Huancayo promueva, optimice la eficacia, eficiencia, ética, transparencia y economía de las operaciones realizadas en la Oficina Regional, sin precisar en qué se han trasgredido los objetivos del sistema de control, (no se detalla); peor aún, cuando tampoco expone en qué medida y cómo es que se ha imposibilitado que la indicada oficina no promueva, optimice la eficacia, eficiencia, ética, transparencia y economía de sus operaciones.
 - (iv) La Entidad ha mantenido el mismo tenor, y, en consecuencia, se concluye que, no ha motivado de qué manera la jerarquía, y sobre todo, la especialidad del impugnante agrava la situación respecto al hecho por el cual se ha determinado la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria.
 - (v) La Entidad ha reconocido su calidad de gerente público; y, es en dicha condición que la normativa (artículo 12° del Decreto Legislativo N° 1024 que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos concordante con el artículo 21 de su reglamento), exige una carga adicional a la Entidad para iniciar un PAD; debiéndose indicar en el acto de inicio del PAD si los hechos están vinculados respecto causales relacionadas al rendimiento, disciplina y ética; o que se valore si los hechos provienen de la inobservancia de formalidades no trascendentes. En tal sentido, al no haberse desarrollado esa carga adicional; se aprecia que la recurrida presenta vicios de falta de motivación.
 - (vi) La Entidad indica que no coincide con la propuesta de sanción del órgano instructor al considerar que debería recaer una sanción más benigna; sin embargo, resuelve imponerme dos días de suspensión; que casualmente fue la propuesta de sanción no solo con la cual se inició el procedimiento administrativo disciplinario; sino que, además, fue ratificada en el informe de instrucción del órgano instructor.

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. Mediante Oficio N° D000578-2024-INPE-URH, del 3 de diciembre de 2024, 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.
9. Con Oficios N° 001243-2025 y 001244-2025-SERVIR/TSC, notificados al impugnante y a la Entidad, respectivamente; 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

10. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁸, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁹, 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.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁹ **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”.

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”

Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹⁰, 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.

12. 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° 30057¹¹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹²; 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”¹³, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
13. 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 Directivo¹⁴, se hizo de público conocimiento la ampliación

¹⁰ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹¹ **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”.

¹² **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”.

¹³ El 1 de julio de 2016.

¹⁴ **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 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año 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)

14. 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.

- 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.





15. 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

16. Mediante Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
17. 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 Civil¹⁵, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁶.
18. 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 Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁷ se

¹⁵ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹⁶ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹⁷ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

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.





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.

19. Cabe precisar que las disposiciones relativas al régimen disciplinario y procedimiento sancionador del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil se encuentran previstas en el Título VI del Libro I: Normas Comunes a Todos los Regímenes y Entidades; siendo que dicho Libro I es de aplicación para todos los regímenes laborales y entidades bajo los alcances de la Ley N° 30057¹⁸.
20. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan 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° 05

“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”.

¹⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

Entidades

a) En el caso de las Entidades que cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación les es de aplicación lo siguiente:

i. El Libro I del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades.

(...)

b) En el caso de las Entidades que cuenten con resolución de culminación del proceso de implementación aplicarán lo siguiente:

i. Las disposiciones contenidas en el Libro I y II del presente Reglamento.

(...)

c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicarán:

i. El Libro I del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades.

(...)

Servidores

a) Las personas designadas para ejercer una función pública o un encargo específico, bajo un régimen o forma de contratación diferente a la Ley N° 30057, se rigen por las disposiciones contenidas en el Libro I del presente 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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁹.

21. 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 Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatoria²⁰, 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 4.1²¹ 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 **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

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

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

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

²⁰ **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 y modificatoria**
“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 90º del Reglamento. (...)”.

²¹ **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 y modificatoria**
“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.





22. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan 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^{os} 276, 728 y 1057.
23. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

24. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC²², se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

²² **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE y modificatoria**

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

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

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 prescripción²³.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

25. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a 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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la acreditación de la falta imputada

26. En el presente caso, la Entidad le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria al impugnante por haber incumplido con presentar la evaluación semestral de la implementación del Sistema de Control Interno correspondiente al periodo 2021 dentro del plazo establecido.

27. Ahora bien, en cuanto a la acreditación del hecho imputado, se advierte que la Entidad tomó en consideración los siguientes documentos:

- (i) Memorando N° 356-2019-INPE/20, del 17 de octubre de 2019, la Dirección

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".

²³ 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.

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"

General de la ORCHYO hizo de conocimiento al impugnante que, en atención a la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG - Implementación del Sistema de Control Interno (SCI) en las Entidades del Estado, se le designa como responsable de la implementación del SCI de la citada oficina regional, por lo que deberá cumplir con lo dispuesto en la citada directiva, así como las siguientes funciones:

- Dirigir y supervisar la implementación del SCI.
 - Coordinar con otros órganos o unidades orgánicas que participen en la implementación del SIC, las acciones de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del SCI establecidas en la Directiva.
 - Registrar en el aplicativo del SCI la implementación y documentación establecida en la Directiva y remitir al titular de la entidad.
 - Capacitar a las demás unidades orgánicas en materia de control interno.
- (ii) Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG, del 30 de marzo de 2021, con la cual se resolvió en su artículo 1°, modificar, entre otros numerales, el 7.4.1 y 7.4.2 del Anexo N.° 1 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", quedando de la siguiente manera: numeral 7.4.2 - Paso 2: Evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno dispuso que: **"El plazo máximo para registrar la evaluación semestral es el último día hábil del mes de julio de cada año y, para la evaluación anual, el último día hábil del mes de enero del año siguiente"**.
- (iii) Informe de Acción de Oficio Posterior N° 14848-2021-CG/SADENAOP, denominado "Registro de Información y Documentación de la Evaluación Semestral de la Implementación del Sistema de Control Interno en el Aplicativo Informático a cargo de la Contraloría General de la República - Periodo 2021", del 1 de septiembre de 2021, suscrito por el Subgerente de Atención de Denuncias de la Contraloría General de la República, en el cual se aprecia que se llevó a cabo un servicio de control posterior a la Dirección Regional Centro - Huancayo de la Entidad, siendo el periodo evaluado del 1 de febrero al 24 de agosto de 2021, identificándose la siguiente irregularidad:

"III. HECHOS CON INDICIO DE IRREGULARIDAD

(...)

El INPE- Dirección Regional Centro - Huancayo" no ha registrado la información y documentación de la "Evaluación semestral de la implementación del sistema de control interno- SCI", correspondiente al periodo 2021, en el aplicativo informático de Control Interno de la Contraloría General de la República; lo cual afecta el seguimiento y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno, así como la transparencia y el control social".

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"

Respecto al procedimiento y plazo para realizar la "Evaluación Anual de Implementación del Sistema de Control Interno"

'La evaluación de la implementación del SCI, permite a la entidad conocer el nivel de implementación de su SCI. Esta evaluación se realiza de manera semestral, al concluir el primer semestre del año, con base en la información y documentación registrada en el primer seguimiento del Plan de Acción Anual, teniendo como plazo máximo para registrar la evaluación el último día hábil del mes de julio de cada año (...)'.

- (iv) Memorando N° D000003-2021-INPE-ORCHYO-EASJ, del 4 de noviembre de 2021, la Jefatura del Equipo de Asesoría Jurídica de la ORCHYO requirió al impugnante sustentar e informar el estado situacional de la implementación de control interno y registro de la evaluación semestral en el aplicativo informático (SCI) a cargo de la Contraloría General de la República por el periodo 2021.
 - (v) Oficio N° D000113-2021-INPE-ORCHYO-ADM, del 15 de noviembre de 2021, con el cual el impugnante remitió a la Jefatura del Equipo de Asesoría Jurídica cinco (5) constancias registradas en el Sistema de Control Interno correspondientes al ejercicio fiscal de 2021 hasta la fecha, detallando los siguientes documentos:
 - 1) Constancia de Evaluación Anual de Plan de Implementación del SCI.
 - 2) Constancia de Evaluación Semestral de Implementación del SCI.
 - 3) Constancia Sección Medidas de Control.
 - 4) Constancia Sección Medidas de Remediación.
 - 5) Constancia de Seguimiento del Plan de Acción Anual.
 - (vi) Constancia de presentación de entregable, de fecha 3 de noviembre de 2021, suscrita por el Subgerente de Integridad de la Contraloría de la República, en la cual consta la presentación virtual del informe de "Evaluación semestral de la implementación del SCI correspondiente al periodo 2021"; asimismo, se precisó que el evaluador del reporte ha sido el impugnante.
28. De lo expuesto, se encuentra acreditado que el impugnante no cumplió con el plazo establecido para registrar en el Sistema de Control Interno correspondientes al primer semestre del ejercicio fiscal de 2021, realizándolo en el mes de noviembre de 2021, a pesar de que tenía la función de dicho registro.
29. Ahora bien, en ejercicio de su facultad de contradicción, el impugnante refiere que la Entidad nuevamente ha descrito los hechos materia de imputación, sin identificar cual ha sido el interés general o el bien jurídico protegido que ha sido gravemente afectado con la conducta atribuida al impugnante. En el presente caso la afectación

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"

al interés no se concentra de determinar si, ha implementado o no existe el funcionamiento del SCI; sino que como dice la imputación de los hechos, no se ha cumplido con registrar en el aplicativo del Sistema el reporte del avance de dicha implementación y funcionamiento del SCI, que son dos cosas completamente diferentes. Agrega que no se ha precisado en qué se han trasgredido los objetivos del sistema de control, (no se detalla); peor aún, cuando tampoco expone en qué medida y cómo es que se ha imposibilitado que la indicada oficina no promueva, optimice la eficacia, eficiencia, ética, transparencia y economía de sus operaciones.

30. Sobre el particular, se debe tomar en cuenta lo señalado en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC:

"a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado

*34. Este criterio tiene que ver con **la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.***

35. De allí que los servidores, al actuar en nombre y representación del Estado, se encuentren obligados a resguardar los intereses generales de la sociedad. Sobre ello, Rodríguez Arana sostiene que 'acostumbrar a la Administración pública a esta forma de proceder significa, ni más ni menos, que en verdad el criterio del servicio objetivo al interés general sea el principal patrón de conducta que presida el entero quehacer de las Administraciones públicas'. Por consiguiente, se intensifica la gravedad de la conducta del servidor cuando esta afecta algún interés general, puesto que precisamente por su condición de servidor le corresponde resguardar los intereses generales.

*36. El **bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.***

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"

37. A modo de ejemplo, el servidor de un hospital que sustrae medicinas de la farmacia y se le atribuye la falta prevista en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057 referida a la 'disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio'; en ese supuesto el bien jurídico afectado serán los bienes de la entidad que a fin de cuentas forman parte de los recursos del Estado, y el interés general afectado será la salud pública pues los pacientes se perjudican al dejar de recibir las medicinas sustraídas.

31. En esa línea, la Entidad sobre la afectación de los intereses del Estado ha señalado lo siguiente:

"La afectación de los intereses del Estado: Se ve plasmada en el quebrantamiento de la buena fe laboral que debe regir en toda relación de trabajo; dado que, la conducta irregular del servidor ha configurado una falta puesto que; a pesar de tener conocimiento de los plazos establecidos para el registró del informe de evaluación semestral de la implementación del Sistema de Control Interno realizó este, de forma extemporánea (noviembre 2021). Dicha conducta resulta reprochable, toda vez que; la Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG que modifica la Directiva N° 006-2019-CGN/INTEG estableció que, la inobservancia e incumplimiento a las obligaciones y responsabilidades referidas a la implementación y funcionamiento del SCI, generan responsabilidad administrativa puesto que: la implementación del Sistema de Control tiene como objetivo, regular el procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno en las entidades para lo que establece plazos y funciones en el seguimiento y evaluación de la implementación del sistema de control interno. De igual modo, es de señalar que; el desconocimiento de los plazos e inacción ante el registro de control interno ha trasgredido los objetivos del sistema de control, por lo que ha imposibilitado que en el año 2021, la Oficina Regional Centro Huancayo promueva, optimice la eficacia, eficiencia, ética, transparencia y economía de las operaciones realizadas en la Oficina Regional". (Negrita nuestra)

32. De lo expuesto, se tiene que el bien jurídico protegido se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. Para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revertir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El bien jurídico afectado serán los bienes de la entidad que a fin de cuentas forman parte de los recursos del Estado.

33. En consecuencia, se tiene que la Entidad indicó que a pesar de tener conocimiento de los plazos establecidos para el registró del informe de evaluación semestral de la

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"

implementación del Sistema de Control Interno, el impugnante realizó este de forma extemporánea (noviembre 2021); es decir, incumplió los plazos establecidos, lo que constituía falta disciplinaria, la cual estaba destinada a proteger jurídicamente un bien de la entidad, que forma parte de los recursos del Estado.

34. Asimismo, el impugnante señala que la Entidad ha mantenido el mismo tenor, y, en consecuencia, se concluye que, no ha motivado de qué manera la jerarquía, y sobre todo, la especialidad del impugnante agrava la situación respecto al hecho por el cual se ha determinado la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria.
35. Sobre el particular, se debe tomar en cuenta lo señalado en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC:

“c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:

42. Este criterio de graduación de la sanción **involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones**. Respecto al **grado de jerarquía**, considerando que ‘los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores’, de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.

43. En efecto, **el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo -ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente- el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor. (...)**

44. 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.

45. Por otra parte, **en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia**. Además, **esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta**.

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"

46. 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.

47. Desde luego, **existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuenten, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores**".

36. Sobre este criterio, la Entidad señaló que:

"c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil: **El servidor en la fecha de los hechos era Jefe de la Unidad de Administración de la ORCHYO, asignado como responsable de la implementación del Sistema de Control Interno de la citada oficina regional, por lo cual sabía que debía cumplir con las disposiciones y plazos establecidos en la Directiva N.º 006-2019- CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y por ende contaba con el conocimiento adecuado que, el incumplimiento de las directrices establecidas en la Resolución de Contraloría N.º 093-2021-CG, se contempla el artículo 7.6 respecto de la responsabilidad administrativa funcional**".

37. De lo expuesto, se tiene que el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo -ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente- el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor, jerarquía que intensifica la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria. Evidenciándose que la Entidad cumplió con el análisis del citado criterio.

38. El impugnante agrega que la Entidad ha reconocido su calidad de gerente público; y, es en dicha condición que la normativa (artículo 12º del Decreto Legislativo N° 1024 que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos concordante con el artículo 21º de su reglamento), exige una carga adicional a la Entidad para iniciar un PAD; debiéndose indicar en el acto de inicio del PAD si los hechos están vinculados respecto causales relacionadas al rendimiento, disciplina y ética; o que se valore si los hechos provienen de la inobservancia de formalidades no trascendentes. En tal

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"

sentido, al no haberse desarrollado esa carga adicional; se aprecia que la recurrida presenta vicios de falta de motivación.

39. Al respecto, se debe citar el Informe N° 000857-2021-SERVIR-GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil:

"Sobre el régimen disciplinario aplicable a los gerentes públicos"

2.4 Al respecto, resulta oportuno remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 675-2015- SERVIR/GPGSC cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó que la entidad receptora es la encargada de ejercer la potestad disciplinaria sobre las responsabilidades administrativas en las que haya incurrido un gerente público en el ejercicio de sus funciones y concluyéndose, asimismo -entre otros- lo siguiente:

"[...] 3.3 Respecto a las responsabilidades administrativas en las que haya incurrido un gerente público en el ejercicio de sus funciones en la entidad receptora, ésta será la competente para ejercer la potestad disciplinaria sobre dichos hechos, a pesar que haya concluido el periodo de asignación en la entidad; sujetándose a los lineamientos previstos en la Directiva N° 022015-SERVIR/GPGSC".

2.5 Asimismo, el artículo 21° del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM (en adelante, Reglamento de Gerentes Públicos), establece que, durante el periodo de asignación, las infracciones y sanciones serán aquellas establecidas en el régimen legal aplicable al cargo que desempeña cada Gerente Público en la entidad receptora.

2.6 De esa manera, se advierte que el régimen disciplinario correspondiente a los Gerentes Públicos es el regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), su reglamento general (en adelante, Reglamento General) y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Directiva), en consonancia con las disposiciones pertinentes del Reglamento de Gerentes Públicos.

2.7 Siendo así, debe indicarse que las reglas del régimen disciplinario aplicables para los Gerentes Públicos serán las establecidas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General, cuyas autoridades del PAD dependen de la sanción propuesta". (Negrita nuestra)

40. En conclusión, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los gerentes público es el establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, siguiendo las directrices previstos en la Directiva N° 022015-SERVIR/GPGSC.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

41. Por último, el impugnante alega que la Entidad indica que no coincide con la propuesta de sanción del órgano instructor al considerar que debería recaer una sanción más benigna; sin embargo, resuelve imponerme dos días de suspensión; que casualmente fue la propuesta de sanción no solo con la cual se inició el procedimiento administrativo disciplinario; sino que, además, fue ratificada en el informe de instrucción del órgano instructor.
42. Sobre el particular, se debe indicar que el informe final emitido dentro de un procedimiento administrativo disciplinario es a modo referencial, toda vez que el órgano sancionar es quien tiene la competencia de imponer la sanción correspondiente, por tanto, si se apartó o se acogió la sanción propuesta, se encuentra dentro de la legalidad, más aún cuando se advierte el análisis de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
43. Bajo tal orden de consideraciones, habiéndose confirmado la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida al impugnante corresponde declarar infundado su recurso de apelación.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor FEDERICO JAVIER LLERENA PONCE y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 1430-2024-INPE/OGA-URH, del 5 de noviembre de 2024, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor FEDERICO JAVIER LLERENA PONCE y al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO.

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

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^oB^o

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^oB^o

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT19

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

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

