



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

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

**RESOLUCIÓN Nº 002168-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 3687-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : GLADYS APARICIO YAURI  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Carta Nº 001-2024-MPH-SGTSM-GGASM/MPE/C, del 4 de julio de 2024, emitida por la Sub Gerencia de Transportes y Servicios Municipales de la Municipalidad Provincial de Espinar; y consecuentemente, de la Resolución Final del Órgano Sancionador Nº 004-2025-OGRH-OGA/MPE, del 23 de enero de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar; por vulnerar los principios de tipicidad y debido procedimiento, y los derechos de defensa y de motivación.*

Lima, 30 de mayo de 2025

**ANTECEDENTES**

- Mediante Resolución Nº002606-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 3 de mayo de 2024<sup>1</sup>, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución Jefatural y/o Acto Expreso de Inicio del PAD Nº 001-2022-GSPC-INSTRUCTOR-PAD, del 5 de setiembre de 2022, y de la Resolución del Órgano Sancionador Nº 006-2023-ORH-GAF/MPE, del 1 de agosto de 2023, emitidas, respectivamente, por la Gerencia de Servicios Públicos al Ciudadano y por la Jefatura de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar, en adelante la Entidad, en el procedimiento administrativo disciplinario seguido a la señora GLADYS APARICIO YAURI, en adelante la impugnante, procedimiento que concluyó con la sanción de suspensión en contra de ésta. De lo expuesto en la resolución del Tribunal se desprende que ordenó que el procedimiento disciplinario se retrotraiga hasta el momento de la precalificación de la falta y que la Entidad tenga en consideración los criterios expuestos por el Tribunal en la resolución.
- En atención a lo ordenado por el Tribunal, la Sub Gerencia de Transportes y Servicios Municipales, en calidad de órgano instructor en el presente caso, con Carta Nº 001-

<sup>1</sup> La Resolución del Tribunal se notificó a la Entidad y a la impugnante el 3 de mayo de 2024 (**Expediente Nº 1102-2024-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"

2024-MPH-SGTSM-GGASM/MPE/C, del 4 de julio de 2024<sup>2</sup>, decidió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, señalando que en su calidad de encargada de asesoría legal de la Sub Gerencia de Transportes y Seguridad Vial incurrió en la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de sus funciones, siendo el hecho que configura la presunta falta, no haber remitido a la Oficina de Recursos Humanos el informe detallado respecto al trabajo y /o actividades realizadas y de los productos entregables con el visto de su superior inmediato que valide lo expuesto en dicho informe, en mérito del Memorando N° 07-2022-SGTSV-GSPC-MPE-C, del 29 de abril de 2022. En este sentido, se le imputó las faltas tipificadas en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>3</sup>.

- Mediante Resolución Final del Órgano Sancionador N° 004-2025-OGRH-OGA/MPE, del 23 de enero de 2025<sup>4</sup>, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, en calidad de órgano sancionador, consideró que se encontraba acreditado que la impugnante no cumplió con lo dispuesto en la Resolución de Gerencia Municipal N° 057-2020-GM-MPE/C, del 27 de agosto de 2020, al no haber presentado el informe o detalle de sus actividades realizadas durante el trabajo remoto a la oficina correspondiente al retornar las labores presenciales, por consiguiente concluyó que se encontraba acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la impugnante, y, en este sentido, que cometió la falta tipificada en el literal y d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por lo que resolvió imponerle la sanción de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones a la impugnante.

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- Con escrito sin fecha, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Final Sancionadora N° 004-2025-OGRH-OGA/MPE ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil, solicitando que se declare la nulidad del acto impugnado y se elimine el registro de la sanción, se le devuelva el haber que dejó de percibir, se reconozca la reparación de daños y perjuicio, se adopten medidas preventivas, entre otros, por los siguientes argumentos:

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 5 de julio de 2024.

<sup>3</sup> **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

**"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."

<sup>4</sup> Notificada a la impugnante el 31 de enero de 2025.

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.





- (i) Se afectó el debido procedimiento.
  - (ii) Se vulneró sus derechos fundamentales y se le causó daños.
5. Con relación al recurso de apelación cabe precisar que, con Oficio N° 05891-2025-SERVIR/TSC, del 11 de marzo de 2025, la Secretaría Técnica del Tribunal remitió a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad el recurso de apelación que la impugnante interpuso contra la Resolución Final Sancionadora N° 004-2025-OGRH-OGA/MPE, a través de un escrito sin número acompañado de sus anexos (132 folios). Ese sete sentido, se indicó a la Entidad que correspondía elevar el recurso de apelación a través del Sistema Bidireccional de la Casilla Electrónica del Tribunal de conformidad con los numerales 7.8, 7.9 y 7.10 de la Directiva N° 001-2021-SERVIR/TSC.
6. Con Oficio N° 041-2025-OGRH-OGA-MPE/C, del 25 de marzo de 2025, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado. En el contenido del oficio la Entidad indicó que la Resolución Final del Órgano Sancionador N° 004-2025-OGRH-OGA/MPE, emitida el 23 de enero de 2025, fue notificada a la impugnante el 31 de enero de 2025, de tal manera que al haberse impugnado este acto el 24 de febrero de 2025 el recurso se presentó fuera del plazo legal para su interposición, por lo que no debe ser admitido. Del mismo modo, indica que pese a que la impugnante no cumplió con subsanar el recurso este se elevó al Tribunal.
7. A través de los Oficios N°s **010191-2025-SERVIR/TSC** y 010192-2025-SERVIR/TSC, del 23 de abril de 2025, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la Entidad y a la impugnante, respectivamente, que el recurso de apelación se ha admitido.
8. Con Oficio N° 082-2025-OGRH-OGA-MPE/C, del 30 de abril de 2025, la Entidad interpuso recurso de reconsideración contra el Oficio 010191-2025-SERVIR/TSC del Tribunal, que declaró admisible la apelación presentada por la impugnante en el Expediente N° 03687-2025-SERVIR/TSC.
9. Del mismo modo, con Oficio N° 083-2025-OGRH-OGA-MPE/C, del 30 de abril de 2025, la Entidad interpuso recurso de reconsideración contra el **Oficio 010196-2025-SERVIR/TSC** del Tribunal, que declaró admisible la apelación presentada por la impugnante en el Expediente N° 03688-2025-SERVIR/TSC.

## ANÁLISIS

### De la competencia 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"

10. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</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>6</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.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>7</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.
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 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>8</sup>, en adelante Ley N°

<sup>5</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>6</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>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>8</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.





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

30057, y el artículo 95º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>9</sup>, en adelante Reglamento General; 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>10</sup>, 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 Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

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".

<sup>9</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

<sup>10</sup>El 1 de julio de 2016.

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"

		(solo régimen disciplinario)	
--	--	------------------------------	--

- 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.
- 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 la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 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 Civil<sup>11</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
- 18. Es así como, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición

<sup>11</sup>**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. (...)”.

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"

Complementaria Transitoria <sup>12</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.

19. 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<sup>os</sup> 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>13</sup>.
20. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 092-2016-SERVIR-PE, en adelante la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento

<sup>12</sup>**Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 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>13</sup>**Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**

**"Artículo 90<sup>o</sup>.- Ámbito de Aplicación**

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

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

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

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, señalando en su numeral 4.1<sup>14</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

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

<sup>14</sup>Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE

#### “4. ÁMBITO

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

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

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

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otros.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

24. 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 los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 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 observancia del debido procedimiento administrativo, de los principios de legalidad y tipicidad, y del requisito de motivación de los actos administrativos

25. En el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú se establece como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Respecto al debido proceso el Tribunal Constitucional ha señalado que esta norma no se encuentra restringida al ámbito judicial al exponer lo siguiente: *"(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. (...)"*<sup>15</sup>. (Subrayado agregado).

26. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que *"(...) el derecho reconocido en la referida disposición "(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, "judicial", sino que se extiende también a sede "administrativa" y, en*

<sup>15</sup>Fundamento 2º de la Sentencia emitida en el Expediente N° 02678-2004-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.





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

*general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana (...)"<sup>16</sup>. (Subrayado agregado).*

27. De acuerdo con la Constitución, en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, se establece el contenido del principio del debido procedimiento que comprende los siguientes derechos y garantías de los administrados: a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>17</sup>.
28. De modo más específico y particular, en los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que corresponde al análisis del presente caso, la exigencia del respeto irrestricto de los derechos y las garantías mencionadas adquiere una mayor dimensión, toda vez que en estos procedimientos: *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”<sup>18</sup>.*
29. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado: *“... los poderes públicos, en general,*

<sup>16</sup>Fundamento 3º de la sentencia emitida en el Expediente N° 2659-2003-AA/TC.

<sup>17</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

**1.2. Principio del debido procedimiento.** - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo (...).”

<sup>18</sup>RUBIO CORREA, Marcial. El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.





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

*tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado". [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]<sup>19</sup>. (Subrayado agregado).*

30. Por consiguiente, cuando las entidades públicas hacen ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo, así como los derechos y las garantías que se desprenden de este principio; de modo contrario, el acto administrativo que se emita soslayando el principio del debido procedimiento, por ende, los derechos y garantías que contiene, carecería de validez.
31. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444<sup>20</sup> establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, *"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"*.
32. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad<sup>21</sup>, en aplicación del principio

<sup>19</sup>Fundamento 11º de la sentencia emitida en el Expediente N° 5637-2006-PA/TC.

<sup>20</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

<sup>21</sup>**Constitución Política del Perú de 1993**

**"Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona**

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe".

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 legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

33. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que este se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: “(...) la **legalidad formal**, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la **legalidad sustantiva**, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la **legalidad teleológica**, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”<sup>22</sup>.
34. En el marco de lo expuesto, cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, la sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, conforman también garantías del debido procedimiento. El primero (legalidad) prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. El segundo, (tipicidad) señala que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o decreto legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.
35. Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de estas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable<sup>23</sup>.
36. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas

<sup>22</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

<sup>23</sup>Fundamento 8º de la Sentencia emitida en el Expediente N° 05487-2013-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. 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"

sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos<sup>24</sup>.

37. Ahora, Morón Urbina<sup>25</sup> afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero, además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.
38. Con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)<sup>26</sup>.

En esa medida, el principio de legalidad no sólo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación.

39. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: *“El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto*

<sup>24</sup>Fundamento 9° de la Sentencia emitida en el Expediente N° 02050-2002-AA/TC.

<sup>25</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

<sup>26</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0197-2010-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. 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.





*grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*<sup>27</sup>.

40. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
  - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
  - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.
41. En ese sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.
42. Considerando lo expuesto, corresponde señalar que el principio de tipicidad no se satisface únicamente cuando la Entidad cumple con la imputación de una falta administrativa, sino que los hechos imputados deben subsumirse en los supuestos previstos en la norma jurídica, cumpliendo cabalmente con el ejercicio de subsunción, caso contrario, si los hechos no se configuran en la norma jurídica imputada, no dará lugar a las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico.
43. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444<sup>28</sup>, el acto administrativo debe estar debidamente

<sup>27</sup>Fundamento 46 de la Sentencia emitida en el Expediente Nº 010-2002-AA/TC.

<sup>28</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

**“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos**

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. Competencia. - Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.
2. Objeto o contenido. - Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.

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.





motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

44. En este mismo sentido, el artículo 6º del TUO de la Ley N° 27444<sup>29</sup> señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.
45. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional<sup>30</sup> señala, en términos exactos, lo siguiente:

*“Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.*

3. Finalidad Pública. - Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitarse a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.

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

5. Procedimiento regular. - Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

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

**“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo**

6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto.

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.

6.4 No precisan motivación los siguientes actos:

6.4.1 Las decisiones de mero trámite que impulsan el procedimiento.

6.4.2 Cuando la autoridad estima procedente lo pedido por el administrado y el acto administrativo no perjudica derechos de terceros.

6.4.3 Cuando la autoridad produce gran cantidad de actos administrativos sustancialmente iguales, bastando la motivación única”.

<sup>30</sup>Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC.

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

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

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

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

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

46. En virtud a lo expuesto se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración, y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. Asimismo, debe entenderse que existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos, dentro de los cuales se encuentra el derecho de defensa y el debido procedimiento; de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez.

#### Sobre la falta contenida en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057

47. Sobre el particular, es necesario recordar que en toda relación laboral el cumplimiento de las labores encomendadas por el empleador al trabajador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera adecuada y oportuna, es decir, dentro de los parámetros de la debida diligencia.
48. En este contexto, Morgado Valenzuela sostiene sobre el deber de diligencia lo siguiente: “...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”. El autor citado señala que el incumplimiento de la diligencia se manifiesta en: “...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), 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”

*de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...<sup>31</sup>. De otra parte, para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia tiene las siguientes acepciones: “cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa”.*

49. En este sentido, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir este como la forma adecuada en la cual el trabajador realiza la prestación laboral, lo que consiste en ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.
50. Por ello, en el marco de la legislación del servicio civil, en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 se ha establecido como una falta administrativa, en la que puede incurrir un servidor o servidora, la negligencia en el desempeño de las funciones; siendo así que esta previsión legal constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que todo servidor y servidora debe tener en el marco de la relación laboral estatutaria.
51. Sin embargo, teniendo en cuenta que la falta tipificada se trata de una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta, o varias conductas, en forma específica, la falta disciplinaria en mención constituye un precepto de remisión a otras normas jurídicas; por tal motivo debe cumplirse con la exigencia de que sea complementada con el desarrollo de reglamentos o a través de la normativa interna de las entidades, en las cuales se puntualicen las funciones concretas que el servidor o servidora debe cumplir diligentemente.
52. Respecto a la definición de las funciones que el(la) servidor(a) deben cumplir, es importante señalar que deben entenderse por funciones a las tareas, actividades, o labores, que son inherentes al cargo (puesto) que ostenta el servidor sometido a un procedimiento disciplinario cuyo desempeño se cuestiona como falta administrativa; corresponde mencionar que estas funciones deben estar descritas en algún instrumento de gestión u otro documento interno de la Entidad, o ser expresamente asignadas por los superiores jerárquicos.
53. Cabe precisar, que las funciones deben distinguirse de los deberes u obligaciones que el servicio público impone de manera general, como son, por ejemplo: actuar

<sup>31</sup>MORGADO VALENZUELA, Emilio, El despido disciplinario, en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

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"

con respeto, desempeñarse con honestidad y probidad, salvaguardar los intereses del Estado o privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses particulares; estos deberes y obligaciones no están vinculados a funciones propias de un cargo, sino al ejercicio que todo servidor público debe observar.

54. Asimismo, debe tenerse en cuenta que están excluidas del concepto de funciones del(la) servidor(a), a aquellas prohibiciones que tienen por objeto mantener el orden al interior de las instituciones públicas, para encausar la conducta de los servidores, y que no estén vinculadas a una función en concreto; como sería, por ejemplo, la prohibición de hacer proselitismo o de doble percepción de ingresos, en las que -qué duda cabe- no se podría atribuir una "negligencia en el desempeño de las funciones".
55. Por ello, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, este Tribunal estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, entre los cuales mencionamos los siguientes:

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

*41. En este punto, este Tribunal no puede ser ajeno al hecho que, en los casos en los que ha tenido ocasión de pronunciarse, ha advertido que para sancionar a un servidor las entidades suelen vincular las disposiciones que contienen obligaciones, deberes y prohibiciones con la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, lo cual, conforme se desprende de los numerales 32 y 33 de la presente resolución, no es correcto. Igualmente, vinculan dichas disposiciones con el numeral 98.3 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley N° 30057, como si aquella fuera una falta independiente, lo que tampoco es correcto".*

(Lo subrayado agregado).

En tal sentido, teniendo en cuenta que la impugnante se le ha imputado haber incurrido en la falta administrativa de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a esta Sala analizar si se ha cumplido en forma adecuada, (en los términos señalados en el precedente vinculante), con describir las funciones que el

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





servidor incumplió y con realizar la respectiva subsunción de los hechos respecto de la falta imputada.

### Del caso materia de análisis

56. De lo expuesto en la Carta N° 001-2024-MPH-SGTSM-GGASM/MPE/C se aprecia que el órgano instructor de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante en su calidad de **encargada de asesoría legal de la Sub Gerencia de Transportes y Seguridad Vial**, atribuyéndole responsabilidad por haber incurrido en la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de sus funciones.
57. En este sentido, el órgano instructor de la Entidad describió como hecho que configura la falta disciplinaria, el no haber remitido a la Oficina de Recursos Humanos el informe detallado respecto al trabajo y /o actividades realizadas y de los productos entregables con el visto de su superior inmediato que valide lo expuesto en el informe, en mérito del Memorando N° 07-2022-SGTSV-GSPC-MPE-C, del 29 de abril de 2022.
58. Por esta razón le imputó a la impugnante responsabilidad por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, consistente en la negligencia en el desempeño de las funciones.
59. Cabe precisar, que en la imputación de la falta y en la descripción de las normas jurídicas presuntamente vulneradas la Entidad no señaló en forma expresa y específica, cuál es la función que incumplió, o realizó negligentemente, la impugnante. Únicamente se advierte que hizo mención a la Resolución Gerencia Municipal N° 057-2020-GM-MPE/C, del 27 de agosto de 2020, que dispuso la implementación del trabajo remoto en la Entidad mientras dure el estado emergencia; sin embargo, este documento no evidencia un documento interno de la Entidad a través del cual se asignaron o atribuyeron funciones a los servidores de esta.
60. Pese a lo mencionado, el órgano sancionador de la Entidad, a través de la Resolución Final del Órgano Sancionador N° 004-2025-OGRH-OGA/MPE, determinó que la impugnante es responsable por no haber presentado el informe o detalle de sus actividades realizadas durante el trabajo remoto a la oficina correspondiente al retornar las labores presenciales de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de Gerencia Municipal N° 057-2020-GM-MPE/C, del 27 de agosto de 2020.
61. Con relación a lo expresado y lo determinado por los órganos instructor y sancionador de la Entidad esta Sala de Tribunal considera que, el hecho imputado

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 inicio del procedimiento no es el mismo por el que se le impuso la sanción a la impugnante. Así, en el acto de inició se le imputó, no haber remitido a la Oficina de Recursos Humanos el informe detallado respecto al trabajo y /o actividades realizadas y de los productos entregables con el visto de su superior inmediato que valide lo expuesto en dicho informe, en mérito del Memorando N° 07-2022-SGTSV-GSPC-MPE-C, del 29 de abril de 2022. Entendiéndose con ello que la Entidad habría requerido a la impugnante que, **al finalizar sus labores en la modalidad de trabajo remoto presente un informe detallado** (presuntamente un informe final) de las actividades realizadas y los productos entregados, con el visto de su superior.

62. Sin embargo, de la resolución de sanción se observa que la impugnante fue sancionada por no haber presentado el informe o detalle de sus actividades realizadas **durante el trabajo remoto** a la oficina correspondiente al retornar las labores presenciales de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de Gerencia Municipal N° 057-2020-GM-MPE/C, del 27 de agosto de 2020.
63. Respecto a estas deficiencias en la imputación, con la finalidad de realizar una imputación fáctica idónea esta Sala estima que, corresponde a los órganos de la Entidad, así como a su Secretaría Técnica, determinar con suma claridad, y precisión cuál es el hecho concreto y específico imputado a la impugnante; puesto que, si bien menciona que incumplió con presentar sus informes durante el periodo que laboró como encargada de asesoría legal de la Sub Gerencia de Transportes y Seguridad Vial, no señaló expresamente cuál es el periodo, o los periodos exactos, en que desempeñó este cargo.
64. Al igual que lo expresado en el párrafo que precede, la Entidad debe señalar expresamente con qué documento, o documentos, se le asignó el cargo de encargada de asesoría legal; las funciones expresamente asignadas para su desempeño durante el tiempo en que realizó trabajo remoto.
65. Asimismo, corresponde a la Entidad señalar en forma clara, concreta y expresa cuántos informes remitió la impugnante a su jefe inmediato durante el periodo en que realizó trabajo remoto, cuántos informes faltan remitir, y del mismo modo, exponer las razones objetivas por las que estos informes nos encontramos en el acervo documentario de la oficina de recursos humanos, más aún si esta ha señalado en sus descargos que presentó los informe a su jefe inmediato.
66. Con respecto de la imputación sobre la negligencia en el desempeño de las funciones este Colegiado no advierte en la Carta de inicio, cuál es, o cuáles son, las funciones específicas que le correspondían cumplir a la impugnante ya que no se ha señalado ninguna función específica, del mismo modo, tampoco ha mencionado

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.





cuál es el documento de gestión interna de la Entidad donde se encuentra considerada dicha función. Finalmente, tampoco se fundamenta cuál es la relación entre la función y la conducta negligente imputada a la impugnante. Tales circunstancias constituyen una vulneración al principio de tipicidad y al deber de motivación.

67. En esta línea, esta Sala considera que la Secretaría Técnica y el Órgano Instructor no han cumplido con realizar una imputación clara, expresa y precisa en contra de la impugnante, ya que se advierte que no especificaron los hechos que configuran la falta administrativa de negligencia en el desempeño de las funciones; por consiguiente, se concluye que el acto de inicio se encuentra viciado por carecer de una motivación suficiente, y consecuentemente por vulnerar el derecho de defensa de la impugnante.
68. Teniendo en cuenta lo expuesto esta Sala considera que corresponde a la Secretaría Técnica y al Órgano Instructor de la Entidad determinar y precisar con claridad y precisión los hechos, y circunstancias, relacionadas con la imputación a la impugnante.
69. En este sentido, el órgano instructor de la Entidad debe tener en cuenta que de conformidad con el artículo 107º del Reglamento General, el acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario debe contener, como mínimo, lo siguiente:
  - a) La identificación del servidor civil.
  - b) La imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta.
  - c) La norma jurídica presuntamente vulnerada.
  - d) La medida cautelar, en caso corresponda.
  - e) La sanción que correspondería a la falta imputada.
  - f) El plazo para presentar el descargo.
  - g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.
  - h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
  - i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos.
70. En esta línea, la Versión actualizada de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC precisa que el procedimiento se inicia con la notificación al servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos, y los documentos en que esta se sustenta, detallándose en el Anexo D la siguiente información que se requiere:

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"

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.*
71. Así, de acuerdo con lo manifestado en el párrafo que antecede se aprecia que en el numeral 2 del Anexo D de la Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC se exige que, para imputar la falta disciplinaria al impugnante debe precisarse los hechos que la configuran. Para ello también debe tenerse en cuenta que el literal a) del numeral 8.2 de la Directiva, establece que los requisitos mínimos que debe cumplir la exposición de los hechos es lo siguiente: "... **deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos, ...**".
72. De conformidad con lo expuesto esta Sala concluye que tanto el órgano Instructor como el órgano sancionador de la Entidad no cumplieron con la debida motivación respecto de los hechos imputados a la impugnante, ya que no explicaron ni argumentaron con precisión y claridad los hechos que se le atribuyen haber cometido a la impugnante y cuya responsabilidad disciplinaria se le imputa.
73. Teniendo en cuenta que la Carta N° 001-2024-MPH-SGTSM-GGASM/MPE/C con la cual se inició de procedimiento administrativo disciplinario se sustenta en lo expuesto en el Informe de Precalificación, se concluye que la nulidad alcanza al mencionado Informe, y a los actos subsiguientes que están directamente relacionados con este, por vulnerar los principios de tipicidad y debido procedimiento, y los derechos de defensa y de motivación de la impugnante.
74. Conforme a lo expuesto, la resolución impugnada, así como el acto que dio inicio al procedimiento disciplinario, y el Informe de precalificación se encuentran afectados por la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley

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





Nº 27444<sup>32</sup>, al contravenir el derecho al debido procedimiento que garantiza la Constitución, así como la Ley Nº 30057 y su Reglamento General.

75. Por consiguiente, corresponde que el Tribunal disponer que se retrotraiga el procedimiento administrativo hasta el momento de la etapa de precalificación de la falta, con la finalidad de que la Entidad disponga la subsanación, en el más breve plazo, de los vicios advertidos por este Tribunal en la resolución de inicio; debiendo tener presente que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son responsables de que la potestad sancionadora de la Entidad no prescriba por causa del incumplimiento de los plazos previstos en la ley.
76. De otra parte, corresponde precisar que las autoridades, y todos los que intervienen en el procedimiento disciplinario, deben tener en cuenta que son responsables del cumplimiento de los plazos previstos en las normas que lo regulan; así como, ejercer oportunamente la potestad sancionadora para evitar la prescripción.
77. Asimismo, en el caso que la Entidad determine que existe responsabilidad administrativa disciplinaria es necesario que tenga en cuenta que la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil ha emitido los precedentes administrativos aprobados por Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, y Nº 002-2021-SERVIR/TSC, publicados en el diario oficial El Peruano el 19 de diciembre de 2021, denominados: *“Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057”*, y *“Precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil”*, respectivamente. Debiendo motivar en forma objetiva y razonable la imposición de destitución, de ser el caso, debiendo tener en cuenta que esta resulta ser la sanción más gravosa de la responsabilidad disciplinaria.
78. Sin perjuicio de lo 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 la impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad**, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo de la impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

<sup>32</sup>Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

**“Artículo 10º.- Causales de nulidad**

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

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

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





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

79. Finalmente, con relación a la calificación del recurso de apelación y la fecha de su presentación según la Entidad (el 24 de febrero de 2025) esta Sala advierte que, de lo actuado en Sistema de Gestión de Expedientes del Tribunal del Servicio Civil, se indica que el recurso de apelación fue presentado por la impugnante el 21 de febrero de 2025, a las diecinueve (19) horas, cuarenta y seis (46) minutos, treinta y tres (33) segundos (según fecha del registro). De esta manera, de acuerdo con lo resuelto por la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas en la Resolución: 0518-2024/SEL-INDECOPI, que declaró como barrera burocrática ilegal lo dispuesto en el Decreto Supremo 075-2023-PCM, este Tribunal dispuso la admisión del recurso a través de los oficios de admisión.
80. De otra parte, con relación a la interposición de los recursos de reconsideración por parte de la Entidad en contra del Oficio 010191-2025-SERVIR/TSC (Expediente N° 3687-2025-SERVIR/TSC) y del Oficio 010191-2025-SERVIR/TSC (Expediente N° 03688-2025-SERVIR/TSC), referidos al mismo objeto materia del procedimiento, corresponde señalar que los artículos 120° y 217° del TUO de la Ley 27444 establecen que la titularidad de la facultad de contradicción corresponde al administrado que justifique interés legítimo personal, actual y probado. En este sentido, al carecer la Entidad de la condición de administrado y de interés legítimo no resulta jurídicamente posible atender los recursos de reconsideración que presentó.
81. Por lo tanto, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo respecto al deber de motivación y el derecho de defensa, así como del principio de tipicidad, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.** - Declarar la NULIDAD de la Carta N° 001-2024-MPH-SGTSM-GGASM/MPE/C, del 4 de julio de 2024, emitida por la Sub Gerencia de Transportes y Servicios Municipales de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR; y consecuentemente, de la Resolución Final del Órgano Sancionador N° 004-2025-OGRH-OGA/MPE, del 23 de enero de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR; por vulnerar los principios de tipicidad y debido procedimiento, y los derechos de defensa y de motivación.

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"

**SEGUNDO.** - Disponer que se retrotraiga el procedimiento hasta el momento previo a la emisión de la Carta N° 001-2024-MPH-SGTSM-GGASM/MPE/C, del 4 de julio de 2024, con la finalidad que la Secretaría Técnica de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR emita un nuevo Informe de Precalificación en el más breve plazo, subsanando los vicios advertidos, y teniendo en consideración, para tal efecto, los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.** - Notificar la presente resolución a la señora GLADYS APARICIO YAURI y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR.

**CUARTO.** - Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11° 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/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP9

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.

