



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

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

### **RESOLUCIÓN Nº 002198-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 2-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : VICTOR ABRAHAM PALOMINO CAMPOS  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN POR NOVENTA (90) DÍAS SIN GOCE DE  
REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara FUNDADO el recurso de apelación presentado por el señor VICTOR ABRAHAM PALOMINO CAMPOS y, en consecuencia, se REVOCA la Resolución del Órgano Sancionador Nº 044-2024-MDT/GAF-SGRH, del 6 de noviembre de 2024, emitida por la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de El Tambo; por haber operado el plazo de prescripción.*

Lima, 6 de junio de 2025

#### **ANTECEDENTES**

1. Mediante el Informe de Precalificación Nº 100-2024-MDT/STPAD, del 5 de septiembre de 2024, la Secretaria Técnica recomendó a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de El Tambo, en adelante la Entidad, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor VICTOR ABRAHAM PALOMINO CAMPOS, en adelante el impugnante, en su calidad de Gerente de Administración y Finanzas, debido a que judicialmente se declaró la desnaturalización de ocho (8) contratos que suscribió en representación de la Entidad. Al respecto, suscribió estos contratos en forma temporal para que los servidores contratados desempeñen cargos de policías municipales y obreros de mantenimiento de parque y jardines bajo el régimen de contratación regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057, pese a que correspondía que se les contrate bajo la regulación del Decreto Legislativo Nº 728. Luego que estos servidores demandaron judicialmente a la Entidad lograron ser repuestos y ser considerados trabajadores a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de Decreto Legislativo Nº 728, situación que ocasionó perjuicio a la Entidad.
2. Con Resolución del Órgano Instructor Nº 003-2024-MDT/GM, del 9 de septiembre de 2024<sup>1</sup>, la Gerencia Municipal (órgano instructor) de la Entidad resolvió iniciar

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 10 de septiembre de 2024.

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





procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, imputándole los hechos descritos en el informe de precalificación de acuerdo con lo expuesto en el párrafo que precede, indicando que la posible sanción a imponérsele sería la suspensión.

Asimismo, para determinar la responsabilidad disciplinaria del impugnante el órgano instructor le imputó la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>, en concordancia con el artículo 100º del Reglamento General de la Ley Nº 30057<sup>3</sup>, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014, por la transgresión del numeral 3 del artículo 6º y del numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>4</sup>.

3. A través del escrito de fecha 14 de octubre de 2024 el impugnante presentó sus descargos solicitando que se le absuelva de los cargos imputados en su contra y se disponga la conclusión y el archivo definitivo del inicio del procedimiento. Asimismo, solicitó que se declare la prescripción del procedimiento por que este se inició después de un (1) año de que la oficina de recursos humanos tomó

<sup>2</sup> **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

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

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

q) Las demás que señale la ley.”

<sup>3</sup> **Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, probado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

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

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

<sup>4</sup> **Ley Nº 27815 Ley del Código de ética de la Función Pública**

**“Artículo 6º.-El servidor público actúa de acuerdo con los siguientes principios**

**3. Eficiencia**

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

(...)”.

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

El servidor público tiene los siguientes deberes:

**6. Responsabilidad**

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

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

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

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.





conocimiento de los hechos materia de imputación.

4. Luego de evaluar los descargos, el órgano instructor recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos (órgano sancionador) de la Entidad, a través del Informe de ÓRGANO INSTRUCTOR N° 006-2024-MDT/GM, del 2 de octubre de 2024, imponerle al impugnante la sanción de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones, por haber determinado que cometió los hechos imputados y consecuentemente que incurrió en la falta disciplinaria atribuida en su contra.
5. Mediante, Resolución del Órgano Sancionador N° 044-2024-MDT/GAF-SGRH, del 6 de noviembre de 2024<sup>5</sup>, el órgano sancionador de la Entidad se apartó del quantum de la suspensión recomendada por el órgano instructor, y resolvió imponerle al impugnante la sanción de suspensión por noventa (90) días sin goce de remuneraciones por considerar que se acreditó su responsabilidad administrativa disciplinaria respecto el hecho imputado, y en ese sentido que cometió la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por infracción del numeral 3 del artículo 6° y del numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 29 de noviembre de 2024 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 044-2024-MDT/GAF-SGRH, como pretensión principal solicita la nulidad del acto impugnado y el archivo del procedimiento, por los siguientes argumentos:
  - (i) La notificación de la resolución de inicio es irregular y defectuosa, vulnera el debido procedimiento y su derecho de defensa.
  - (ii) El procedimiento fue iniciado fuera del plazo de prescripción legalmente establecido.
  - (iii) La sanción impuesta es desproporcionada.
  - (iv) La tipificación de la falta es imprecisa y no acredita su responsabilidad, con lo cual se vulneran los principios de motivación y tipicidad.
7. Con Oficio N° 294-2024-MDT/GAF-SGHR, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. A través de los Oficios N°s 000243-2025 y 000244-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría

<sup>5</sup> Notificada al impugnante el 8 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.





Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación se ha admitido.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

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

<sup>6</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>7</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>8</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.





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

11. 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>9</sup>, en adelante Ley N° 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>10</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>11</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
12. 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:

<sup>9</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 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>10</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>11</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”

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)

13. 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.
14. 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

15. 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.
16. 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>12</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma

<sup>12</sup>**Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**  
**“NOVENA.- Vigencia 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.





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

reglamentaria sobre la materia.

17. 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 Complementaria Transitoria<sup>13</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.
18. 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>14</sup>.

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

<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**  
**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 registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

<sup>14</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:

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

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

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"

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, en adelante la Directiva N° 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 General, señalando en su numeral 4.1<sup>15</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
20. 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°s 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
  - (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.

<sup>15</sup> **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

#### “4. ÁMBITO

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

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





- (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.
22. 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.
23. 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.

### Pronunciamiento sobre el caso materia de apelación

24. En el presente caso, al no encontrarse de acuerdo con la Resolución del Órgano Sancionador N° 044-2024-MDT/GAF-SGRH, mediante la cual se le impuso sanción de suspensión, el impugnante interpuso recurso de apelación contra este acto administrativo.
25. Uno de los argumentos que expone en su recurso de apelación es que el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) fue iniciado fuera del plazo de prescripción legalmente establecido por la Ley. En este sentido manifiesta que, la Administración tomó conocimiento efectivo de los hechos el 19 de abril de 2023, cuando el Gerente de Administración y Finanzas fue informado al respecto

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"

mediante el Memorando N° 370-2023-MDT/PPM, según lo expuesto la Entidad contaba con el plazo de un (1) año para iniciar el PAD, esto es hasta el 19 de abril de 2024. Sin embargo, refiere que el PAD se inició el 10 de septiembre de 2024, con la notificación de la Resolución del Órgano Instructor N° 003-2024-MDT/GM.

26. Con relación a lo expuesto por el impugnante cabe señalar que, el artículo 94° de la Ley N° 30057 regula la prescripción de la potestad disciplinaria bajo los siguientes términos:

**“Artículo 94. Prescripción**

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

*La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.*

*Para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.*

(Negritas y subrayado son agregados).

Por consiguiente, teniendo en cuenta que la Gerencia de Administración y Finanzas no hace las veces de la Subgerencia de Recursos Humanos, la toma de conocimiento de los hechos por dicha Gerencia no tiene efectos respecto de la prescripción para el inicio del PAD.

27. Sin perjuicio de lo expuesto, de la revisión de lo actuado en el expediente administrativo se advierte que mediante el **Informe N° 1854-2023-MDT/GAF/SGRH, de fecha 1 de setiembre de 2023, suscrito por el Subgerente de Recursos Humanos** (que hace las veces de la oficina de recursos humanos), este órgano requirió a la Secretaria Técnica la determinación de las responsabilidades administrativas por la desnaturalización de los contratos. Lo mencionado se aprecia con claridad en la siguiente imagen:

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"

20 SEP 2023

INFORME N° 1854 -2023-MDT/GAF/SGRH

Exp. : 00

ABOG. FONSECA OSORIO YOLANDA  
Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

**ASUNTO** : Determinar responsabilidad Administrativa por desnaturalización de contratos

**FECHA** : El Tambo, 01 de setiembre de 2023

Por medio del presente, reciba el más cordial saludo a nombre de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de nuestra representada, asimismo aprovecho en comunicar lo siguiente:

Que desde el mes de febrero hasta la fecha se ejecutaron 37 actas de reposición, entre administrativos, policías, serenos y personal de limpieza, todas causadas por la desnaturalización de contratos que sucedieron en la gestión pasada, se adjunta el anexo correspondiente.

En ese sentido, es evidente el perjuicio económico causado a nuestra representada, no solo por el incremento de personal que no esta previsto en el presupuesto del presente año 2023 sino que también, por estar pagando indemnizaciones y liquidaciones producto de sus reincorporaciones. Todo ello, a causa de la presunta falta grave de los ex funcionarios sobre el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Por ello, se le solicita iniciar con las acciones de investigación por su despacho contra los responsables que ocasionaron las desnaturalizaciones de contratos y responsables de las comisiones de procesos CAS y las adendas o renovaciones que dieron continuidad laboral.

Sin otro particular, reitero mi más cordial saludo.

Atentamente,

28. Cabe mencionar que, en el contenido del **Informe N° 1854-2023-MDT/GAF/SGRH** la Subgerencia de Recursos Humanos manifestó que **desde febrero se ejecutaron 37 actas de reposición** y que, en ese sentido, que el perjuicio económico es evidente por el incremento de persona no previsto en el presupuesto del año 2023, razón por la cual solicitó que se inicie las acciones de investigación contra los responsables.
29. Teniendo en cuenta lo expuesto en los párrafos que anteceden, este Colegiado advierte que la Subgerencia de Recursos Humanos, que hace las veces de oficina de recursos humanos, tuvo pleno conocimiento de los hechos que son materia del presente procedimiento disciplinario el **1 de setiembre de 2023**, de tal manera que, desde esa fecha la Entidad contaba con el plazo de un (1) año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), esto es, **hasta el 1 de setiembre 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"

30. No obstante, pese a contar con el límite de un (1) año hasta el 1 de septiembre de 2024, la Entidad inició el PAD al impugnante el 10 de septiembre de 2024, mediante la Resolución del Órgano Instructor N° 003-2024-MDT/GM, del 9 de septiembre de 2024, que fue notificada el 10 de septiembre de 2024. En consecuencia, y por las razones expuestas, esta Sala del Tribunal concluye que el PAD en contra del impugnante se inició después de haberse vencido el plazo de prescripción de un año de la toma de conocimiento por la Subgerencia de Recursos Humanos.
31. Adicionalmente a los fundamentos que se han expuesta se suman como hechos sucedidos antes del 1 de septiembre de 2023, que permiten colegir que la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad tenía conocimiento de los hechos materia de imputación inclusive antes de la emisión del **Informe N° 1854-2023-MDT/GAF/SGRH, lo que sucedido con fecha 1 de setiembre de 2023.**
32. Con relación a los actos previos al informe mencionado en el párrafo que precede, en el expediente administrativo se aprecian varios Memorandos remitidos por la Gerencia de Administración y Finanzas a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad poniendo en conocimiento los requerimientos de cumplimiento de mandato judicial de reposición efectuados desdele mes de marzo de 2023, apreciándose entre estos la siguiente documentación:
- En el caso del servidor E.C.M. obran los siguientes memorandos:
    - Memorando N° 315-2023-MDT/GAF, del 19 de abril de 2023, recibido el 19 de abril de 2023.
    - Memorando N° 358-2023-MDT/GAF, del 25 de abril de 2023, recibido el 26 de abril de 2023.
    - Memorando N° 771-2023-MDT/GAF, del 14 de septiembre de 2023, recibido el 14 de septiembre de 2023.
  - En el caso del servidor F.E.I.C. obran los siguientes memorandos:
    - Memorando N° 408-2023-MDT/GAF, del 15 de mayo de 2023, recibido el 16 de mayo de 2023.
    - Memorando N° 820-2023-MDT/GAF, del 19 de septiembre de 2023, recibido el 21 de septiembre de 2023.
  - En el caso de la servidora C.R.M.M. obran los siguientes memorandos:
    - Memorando N° 371-2023-MDT/GAF, del 2 de mayo de 2023, recibido el 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.





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

de mayo de 2023.

- Memorando N° 383-2023-MDT/GAF, del 4 de mayo de 2023, recibido el 5 de mayo de 2023.
- Memorando N° 435-2023-MDT/GAF, del 30 de mayo de 2023, recibido el 30 de mayo de 2023.
- Memorando N° 449-2023-MDT/GAF, del 5 de junio de 2023, recibido el 6 de junio de 2023.
- Memorando N° 748-2023-MDT/GAF, del 2 de septiembre de 2023, recibido el 4 de septiembre de 2023.
- Memorando N° 785-2023-MDT/GAF, del 14 de septiembre de 2023, recibido el 18 de septiembre de 2023.

➤ En el caso de la servidora S.J.C.M. obran los siguientes memorandos:

- Memorando N° 304-2023-MDT/GAF, del 19 de marzo de 2023, recibido el 21 de marzo de 2023.
- Memorando N° 249-2023-MDT/GAF, del 19 de marzo de 2023, recibido el 21 de marzo de 2023.
- Memorando N° 334-2023-MDT/GAF, del 24 de abril de 2023, recibido el 25 de abril de 2023.
- Memorando N° 466-2023-MDT/GAF, del 12 de junio de 2023, recibido el 12 de junio de 2023.
- Memorando N° 741-2023-MDT/GAF, del 10 de julio de 2023, recibido el 11 de julio de 2023.
- Memorando N° 592-2023-MDT/GAF, del 10 de julio de 2023, recibido el 11 de julio de 2023.
- Memorando N° 795-2023-MDT/GAF, del 14 de septiembre de 2023, recibido el 18 de septiembre de 2023.

33. De acuerdo con lo expuesto se aprecia que la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad tenía conocimiento de los hechos materia de esta imputación desde marzo de 2023, ya que en esta fecha se le comunicó los requerimientos judiciales de reposición. Por lo tanto, al haber iniciado el APD el 10 de septiembre de 2024, esta actuación se realizó cuando ya había vencido el plazo de prescripción de un (1) año.

34. Corresponde agregara que, de conformidad con el numeral 2.16 del Informe Técnico N° 636-2014-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil se establece que la prescripción “(...) limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil. En la norma se prevén dos

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"

*plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la autoridad de la comisión de la infracción y el inicio del procedimiento disciplinario. El segundo, la prescripción del procedimiento. Es decir que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción”.*

35. Asimismo, respecto a la determinación del momento exacto en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la presunta falta, corresponde tener presente lo desarrollado en el Informe Técnico N° 1966-2019-SERVIR/GPGSC2, de acuerdo a lo siguiente:

*“2.9 Ahora bien, atendiendo a la competencia que tiene la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces sobre la toma de conocimiento de la falta **para el cómputo del referido plazo de prescripción, corresponde determinar el momento exacto en que precisamente se consuma dicha acción por parte de la mencionada oficina.***

*2.10 **Al respecto, debe indicarse que la citada toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces debe ser acreditada materialmente (de manera documental), para efectos de identificar la fecha cierta para el inicio del cómputo del plazo prescripción respectivo.***

*(...)*

*2.12 **En ese sentido, una vez recepcionado el documento que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, y en donde exista una fecha cierta de recepción por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es que se puede afirmar que se tendrá por conocida la falta o infracción de carácter disciplinaria; por lo que se podrá tomar en cuenta para el cómputo del plazo de prescripción de un (01) año para el inicio del PAD. (...)***

(Las negritas y subrayado son agregados).

36. Atendiendo a lo expuesto y siendo consecuencia de la prescripción “tornar incompetente al órgano sancionador para abrir o proseguir con el procedimiento sancionador”, esta Sala considera que en mérito al plazo de prescripción establecido en el artículo 94º de la Ley N° 30057, debe revocarse la sanción impuesta al impugnante, por haber prescrito el plazo de un (1) año para el ejercicio de la acción disciplinaria.
37. Sin perjuicio de la prescripción declarada, de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 97º del Reglamento General de la Ley N° 30057, corresponde que la Entidad evalúe la determinación de la responsabilidad administrativa que pudiese eventualmente alcanzar de acuerdo a las circunstancias del caso, por la mencionada prescripción.

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"

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar FUNDADO el recurso de apelación presentado por el señor VICTOR ABRAHAM PALOMINO CAMPOS y, en consecuencia, se REVOCA la Resolución del Órgano Sancionador Nº 044-2024-MDT/GAF-SGRH, del 6 de noviembre de 2024, emitida por la Subgerencia de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO; por haber operado el plazo de prescripción.

**SEGUNDO.** - Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor VICTOR ABRAHAM PALOMINO CAMPOS.

**TERCERO.** - Notificar la presente resolución al señor VICTOR ABRAHAM PALOMINO CAMPOS y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO.

**CUARTO.** – Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO.

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

**SEXTO.** - 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

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.





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"

Tribunal de Servicio Civil

CP9

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.

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,  
15072 - Perú

[info@servir.gob.pe](mailto:info@servir.gob.pe)

T: 51-1-2063370

[www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)

