



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

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

RESOLUCIÓN Nº 002231-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 00460-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LINO HUAYTA BUSTINZA
ENTIDAD : CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION TECNOLÓGICA - CONCYTEC
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR NUEVE (9) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LINO HUAYTA BUSTINZA, contra la Resolución de Secretaría General Nº 0053-2024-CONCYTEC-SG, del 8 de noviembre de 2024, emitido por la Jefatura de la Secretaría General del CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y DE INNOVACION TECNOLÓGICA - CONCYTEC; en aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.*

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Carta Nº 0147-2023-CONCYTEC-OGA-OP, del 25 de septiembre de 2023¹, la Jefatura de la Oficina General de Administración del CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y DE INNOVACION TECNOLÓGICA - CONCYTEC, en adelante la Entidad, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el señor LINO HUAYTA BUSTINZA, en adelante el impugnante, en su condición de Analista Logístico de la Unidad de Administración de PROCENCIA, por presuntamente haber percibido un ingreso económico de la Entidad y otro del Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones de la Universidad Nacional de Ingeniería – INICTEL UNI, en adelante INICTEL UNI, durante el periodo comprendido del 20 al 31 de diciembre de 2022.

En ese sentido, se atribuyó al impugnante la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal p) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

¹ Notificada al impugnante el 21 de noviembre de 2023.

² **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario"

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"

2. Con fecha 28 de noviembre de 2023, el impugnante presentó su escrito de descargos respecto de la falta imputada.
3. Mediante la Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG, del 8 de noviembre de 2024³, la Jefatura de la Secretaría General de la Entidad resolvió imponer la sanción de suspensión de nueve (9) meses sin goce de remuneraciones al impugnante, al determinarse su responsabilidad por la comisión de la falta administrativa imputada en la Carta N° 0147-2023-CONCYTEC-OGA-OP.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 2 de diciembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG, solicitando se revoque la misma y se disminuya prudencialmente la sanción impuesta, argumentado principalmente que no se han evaluado correctamente las condiciones de graduación de la sanción previstas conforme al artículo 87° de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
5. Mediante Oficio N° 111-2024-CONCYTEC-OGA-OP, del 17 de diciembre de 2024, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
6. Con Oficios N° 001604-2025-SERVIR/TSC y 001605-2025-SERVIR/TSC, notificados al impugnante y a la Entidad, respectivamente; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por el impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por

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

(...)

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.”.

³ Notificada al impugnante el 12 noviembre de 2024.”

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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 Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, 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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057⁷, y el artículo 95° de su reglamento general,

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”.

- ⁵ **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”.

- ⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

- ⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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"

aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; 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”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁰, se hizo de público conocimiento la ampliación

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”.

⁸ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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





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

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

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

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

Del régimen disciplinario aplicable

- Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
- Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que

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"

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 Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² 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.
16. 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°s 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° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

¹¹ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹² **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹³ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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.

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"

17. 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, se efectuaron 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 4.1¹⁴ 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.
18. 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.
19. 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se estableció cuáles 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

- 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”.

¹⁴ **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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-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.





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

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, se seguirá el criterio dispuesto en el numeral 6.2 de la Directiva.

20. 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE¹⁵, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad

¹⁵ **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**

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

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





probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁶.

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

21. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Análisis del caso en concreto

22. En el presente caso, se advierte que mediante Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG, se dispuso sancionar al impugnante con nueve (9) meses de suspensión sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en la falta prevista en el literal p) del artículo 85° de la Ley N° 30057, la cual señala "*La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente*". Vale decir, sanciona la percepción de dos ingresos de parte del Estado, lo cual constituye una prohibición constitucional.
23. Siendo así, para efectos del presente pronunciamiento, esta Sala considera pertinente realizar algunos alcances respecto a la prohibición de doble percepción de ingresos prevista dentro del sistema jurídico peruano.
24. En ese sentido, el artículo 40° de la Constitución Política del Perú establece que ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. Esta prohibición radica, de acuerdo a lo establecido por el Tribunal Constitucional¹⁷ en la necesidad de maximizar el acceso a los cargos públicos, derivado del derecho de todo ciudadano de participar en los asuntos públicos y en el deber de dedicación exclusiva al cargo, exigencia que justifica la necesidad de que las labores asignadas se cumplan adecuadamente.

¹⁶ Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

¹⁷ Sentencia recaída en el Expediente N°. 03480-2007-PA/TC, Fundamento Quinto.

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”

25. Por su parte, la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 3º establece que ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso, siendo incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por parte del Estado. Asimismo, señala que las únicas excepciones las constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas.
26. Respecto al artículo 3º de la Ley Marco del Empleo Público, el Tribunal Constitucional ha establecido que: *“Hay que advertir que el legislador, al regular en la ley marco la prohibición de doble ingreso para el empleado público, la ha hecho extensiva a cualquier denominación que pueda tener el segundo ingreso”*¹⁸.
27. De igual forma, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través del Informe Legal N° 765-2011-SERVIR/GG-OAJ¹⁹, ha precisado que ningún empleado público, cualquiera sea el régimen laboral al que pertenezca, puede percibir del Estado más de una remuneración, excepto por función docente fuera de la jornada de trabajo.
28. Finalmente, la última Disposición Complementaria Final Única del Decreto de Urgencia N° 007-2007 precisó que:
- “DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL ÚNICA. - Incompatibilidad de ingresos**
En el Sector Público no se podrá percibir en forma simultánea pensión y honorarios por servicios no personales o locación de servicios, asesorías o consultorías, y aquellas contraprestaciones que se encuentran en el marco de convenios de administración de recursos y similares; salvo por función docente y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas”.
29. Por tales motivos, la falta tipificada en el literal p) del artículo 85º de la Ley del Servicio, debe entenderse como el incumplimiento de la prohibición de la doble percepción de ingresos, regulada tanto en la Ley Marco del Empleo Público como en la Ley del Servicio Civil, acarreando responsabilidad administrativa disciplinaria en aquel servidor público que incurra en tal conducta.
30. Ahora bien, en el caso en concreto, se observa que a través de la Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG, la Entidad sancionó al impugnante por haber mantenido doble percepción del Estado durante el periodo comprendido

¹⁸ Sentencia recaída en el Expediente N°. 02146-2010-PA/TC, Fundamento Cuarto.

¹⁹ Numeral 3.1 de las conclusiones del Informe Legal N° 765-2011-SERVIR/GG-OAJ.

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"

desde el 20 al 31 de diciembre de 2022, percibiendo una remuneración por parte de la Entidad en su condición de Analista Logístico y una remuneración por parte del INICTEL UNI; ambos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

31. Al respecto, esta Sala de acuerdo a la información obrante en el presente expediente considera que se encuentra acreditado dicho hecho, al advertirse, entre otros, los siguientes documentos que prueban la doble percepción remunerativa durante el periodo comprendido desde el 20 al 31 de diciembre de 2022:

- (i) El Contrato Administrativo de Servicios N° 011-2022-PROCIENCIA-DE, del 19 de diciembre de 2022, suscrito entre el impugnante y la Entidad, en el cual se estableció que se contrataban los servicios del impugnante, como Analista Logística desde el 20 de diciembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022.
- (ii) El informe N° D000001-2023-PROCIENCIA-UA-PCS, del 5 de enero de 2023, emitido por personal de la Unidad de Administración de PROCIENCIA de la Entidad, en el cual se informó, entre otros puntos, que en el Módulo AIRHSP (Aplicativo Informático para el Registro de Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público) se halló que el impugnante se encontraba registrado como trabajador del INICTEL UNI, lo que no permitía registrar al impugnante en el módulo de la Entidad; y que al momento de preguntarle al impugnante sobre esta situación, éste respondió que ya había presentado su renuncia ante INICTEL UNI y que se comunicaría con dicha entidad para que realicen su registro de baja en dicho sistema. Asimismo, se informó que se procedió a emitir la planilla respectiva a favor del impugnante, debido a que contaba con un contrato suscrito con la Entidad, a efecto de evitar consecuencias por obligación de pagos posteriores.
- (iii) El Informe N° D000002-2023-PROCIENCIA-UA-LHB, del 9 de enero de 2023, emitido por el impugnante, en el cual señaló entre otros términos que con fecha 14 de diciembre de 2022 presentó su renuncia ante INICTEL UNI, la misma cuya aceptación fue comunicada mediante Carta N° 080-2022-INICTEL-UNI-OAD-RRHH del 16 de diciembre de 2022; asimismo, refirió que desconocía el procedimiento que se debe realizar ante una renuncia y no tenía la intención de desempeñar una doble función estando dispuesto a devolver el dinero abonado.
- (iv) La Carta N° 080-2022-INICTEL-UNI-OAD-RRHH-C, del 16 de diciembre de 2022, mediante la cual la Coordinación de Recursos Humanos de INICTEL UNI, le comunica al impugnante, entre otros términos, que se aceptaba su renuncia pero que no se le exoneraba el plazo de ley, por lo que su último día de labores en dicha entidad sería el 31 de diciembre de 2022.
- (v) El Recibo de Ingreso N° 006, del 11 de enero de 2023, en el cual se observa que el impugnante devolvió a la Entidad, el monto ascendente a S/ 2.200.00

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"

- depositado a su cuenta en virtud al Contrato Administrativo de Servicios N° 011-2022-PROCIENCIA-DE suscrito con la Entidad.
- (vi) El Oficio N° D000078-2023-INICTEL-UNI/DE, del 27 de mayo de 2023, mediante el cual INICTEL UNI informó a la Entidad, que la Carta N° 080-2022-INICTEL-UNI-OAD-RRHH-C fue notificada al impugnante el 16 de diciembre de 2022; que el vínculo laboral con el impugnante se mantuvo hasta el 31 de diciembre de 2022 y que éste prestaba servicios en la modalidad de trabajo remoto.
- (vii) El Reporte de Abono al Banco Planilla Adicional del mes de diciembre de 2022, en donde figura el depósito efectuado por la Entidad a la cuenta bancaria del impugnante, por concepto de remuneraciones del mes diciembre de 2022.
32. Cabe añadir que el impugnante, a lo largo de la defensa efectuada tanto en su descargo, como en su recurso de apelación, no niega haber incurrido en la doble percepción, pero esgrime una serie de argumentos con los que pretende justificar su accionar.
33. A la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, dado que incurrió en la prohibición de la doble percepción de ingresos por parte del Estado por el periodo comprendido del 20 al 31 de diciembre de 2022; incurriendo de esta forma en la falta tipificada en el literal p) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
34. Ahora bien, de la lectura del recurso de apelación se aprecia que el impugnante no pretende desvirtuar la comisión los hechos que se le imputan, sino que, en realidad lo que cuestiona es la gradualidad de la sanción impuesta, argumentando principalmente que la Entidad ha aplicado incorrectamente las condiciones previstas en el artículo 87° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
35. Siendo así, corresponde a esta Sala pronunciarse sobre los argumentos propuestos por el impugnante, para lo cual resulta necesario primero exponer algunos alcances normativos sobre la materia, para luego poder determinar si los fundamentos esbozados en la Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG para determinar la cuantía de la sanción, se ajustan o no a dichos alcances.
36. Sobre el particular, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la*

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





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

observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”²⁰.

37. Es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú ²¹, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que “(...) *el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*”²².
38. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.
39. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada

²⁰ Fundamento 6º de la sentencia emitida en el Expediente Nº 1003-98-AA/TC.

²¹ **Constitución Política del Perú de 1993**

“Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...)

Quando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.

²² Fundamento 15º de la sentencia emitida en el Expediente Nº 02192-2004-PA/TC

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





caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor” (El subrayado es nuestro).

40. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

41. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*²³.

²³ Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC

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





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

42. Dicho esto, de la lectura de la Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG que impone la sanción, se advierte que efectivamente la Entidad ha cumplido con desarrollar de manera individual, cada una de las condiciones previstas en el artículo 87° de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
43. De esta manera, respecto a la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, se señaló lo siguiente:

De tal manera, las normas en mención buscan proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, bien jurídico en función del cual se busca que, entre otros aspectos, los servidores públicos deban apegarse estrictamente al cumplimiento de no entablar más de un vínculo laboral con el Estado.

En ese sentido, en el presente caso, la evidencia acredita que, el servidor investigado decidió vincularse laboralmente con PROCENCIA cuando aún mantenía vínculo laboral con INICTEL-UNI, dando pie a la generación de doble percepción de ingresos por parte del Estado. Tal situación se produjo por propia voluntad de él, a pesar de que la regulación en mención resultaba de cumplimiento obligatorio y, además, conoció, perfectamente la decisión de INICTEL-UNI de no cortar su vínculo laboral sino hasta después del 31 de diciembre de 2022, dando pie a la generación de doble percepción de ingresos por parte del Estado.

De tal manera, la conducta desplegada por el servidor investigado refleja una actitud dolosa que tuvo un impacto real en la Administración Pública, específicamente la vinculada a PROCENCIA, quien, ante el contrato suscrito con tal servidor, se vio en obligación de realizar los trámites para el pago de la remuneración del mes de diciembre de 2022, producto del cual se evidenció que el AIRHSP no permitía registrar y generar la planilla y boleta de pago, perturbando así el adecuado proceso de administración de compensaciones, reflejándose con ello una afectación moderada al bien jurídico protegido.

44. Sobre el particular, el impugnante refiere que tal razonamiento resulta errado, señalando que el tiempo de unos minutos que se tomó el personal de la Entidad para verificar su registro en el Módulo AIRHSP fue mínimo y no puede considerarse como una perturbación “moderada” al bien jurídico protegido, sino una perturbación leve.
45. Al respecto, esta Sala –conforme se señaló líneas arriba- reitera que la razón para considerar a esta falta como una falta grave radica, de acuerdo a lo establecido por el Tribunal Constitucional²⁴, en la necesidad de maximizar el acceso a los cargos públicos, derivado del derecho de todo ciudadano de participar en los asuntos públicos y en el deber de dedicación exclusiva al cargo, exigencia que justifica la necesidad de que las labores asignadas se cumplan adecuadamente. Dicha dedicación exclusiva resulta ser un uno de los aspectos que engloba el bien jurídico Administración Pública y su correcto funcionamiento.

²⁴ Sentencia recaída en el Expediente N°. 03480-2007-PA/TC, Fundamento Quinto.

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





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

46. En ese sentido, lo que se debe analizar en el caso en concreto es verificar si efectivamente la conducta atribuida al impugnante violentó su deber de dedicación exclusiva al cargo que desempeñaba en la Entidad. Dicho esto, resulta evidente que en el presente caso sí concurre esta vulneración toda vez que tanto el INICTEL UNI como el propio impugnante han señalado que éste último continuó desempeñando labores en dicha institución hasta el 31 de diciembre de 2022 bajo la modalidad de trabajo remoto; lo que significa que el impugnante no tuvo una dedicación exclusiva a sus funciones de Analista Logístico en la Entidad; perturbando así el correcto funcionamiento de la Administración Pública.

Del mismo modo, queda completamente corroborado que el impugnante tenía pleno conocimiento que su último día de trabajo en la INICTEL UNI era el 31 de diciembre de 2022, en atención a la respuesta que esta última entidad pública le dio a su carta de renuncia.

Por lo tanto, esta Sala estima que los hechos imputados al impugnante sí constituyen una grave afectación al bien jurídico protegido por el Estado; resultando irrelevante las cuestiones temporales que alega el impugnante sobre el tiempo que le tomó a la Entidad advertir su falta, ya que ello no determina la gravedad analizada.

47. En segundo, lugar, respecto al grado de jerarquía o especializada del impugnante, la Entidad señala:

Del currículo vitae adjuntado al Informe N° D00002-2023-PROCIENCIA-UA-LHB se desprende información en la que, además de haber prestado servicios en INICTEL-UNI, el propio servidor investigado declara haber prestado servicios en otras entidades del sector público, tales como la Municipalidad Provincial de San Román-Juliacá, Municipalidad Provincial de Cusco, Unidad de Gestión Educativa Local Caylloma-Arequipa, Unidad de Gestión Educativa Local Lampa, Unidad de Gestión Educativa Local

02—Lima, en las cuales se ha desempeñado como asistente, especialista en abastecimiento, analista en abastecimiento, técnico del equipo de logística. Es decir, tal información refleja que su vinculación con INICTEL-UNI no fue la primera y única que tuvo con el Estado sino que, previamente, tuvo otras vinculaciones en el Sector Público, lo cual determina un conocimiento de las reglas laborales que operan en el Estado, sobre todo las que se publicitan en el Diario Oficial El Peruano como, por ejemplo, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus modificatorias.

Aunado a ello, se debe considerar que, al momento de postular como Analista Logístico de la Unidad de Administración de PROCIENCIA, el servidor investigado suscribió la "Declaración Jurada de Postulación e Incompatibilidades", en la cual declaró "No percibir ingresos por parte del Estado (salvo actividad docente); o de percibirlos me comprometo a obtener la suspensión del ingreso por parte del Estado antes de suscribir mi contrato laboral CAS (Dec. Leg. N° 1057)" (El énfasis es nuestro). Es decir, incluso, antes de ingresar a laboral a PROCIENCIA, dicho investigado conocía perfectamente que debía "obtener" la suspensión de otro ingreso al Estado antes de firmar contrato con PROCIENCIA, sin embargo, a pesar de tal compromiso asumido, en el presente caso es claro apreciar que, al 16 de diciembre de 2022, tal servidor tomó conocimiento de la Carta N° 080-2022-INICTEL-UNI-OAD-RRHH-C, a través del cual se le notificó que su vínculo laboral con INICTEL-UNI culminaría recién el 31 de diciembre de 2022; y, pese a ello, con fecha 19 de diciembre de 2022 suscribió el Contrato Administrativo de Servicios N° 011-2022-PROCIENCIA-DE.

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"

Por lo tanto, la condición de Analista Logístico, ostentada por el servidor investigado, no resulta ser un puesto de primer nivel dentro de la organización sino de segundo nivel, lo cual determina un grado de especialidad superior, como trabajador del Sector Público, que lo obliga a apreciar y cumplir adecuadamente la prohibición de doble percepción y el procedimiento de aceptación de renuncia previsto en las disposiciones antes referida, máxime cuando previamente contaba con experiencia laboral general en el Estado, y, además, antes de ingresar a PROCENCIA, suscribió la "Declaración Jurada de Postulación e Incompatibilidades".

48. Sobre ello, resulta necesario traer a colación algunos fundamentos de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC que establece precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057:

“(…)

43. *En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que «un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos».*

(…)

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

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

49. Siendo así, se desprende que el ámbito de “especialidad” está relacionado al conocimiento que se pueda adquirir como consecuencia de la práctica reiterada de determinadas funciones. En el caso en concreto, el ejercer el derecho a la renuncia en más de una oportunidad por haber desempeñado más de un cargo en el sector público, no puede significar en ningún caso el desempeño de una función; por lo

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"

tanto, resulta errado la interpretación realizada por la Entidad en cuanto a este aspecto.

50. Siendo así, esta Sala estima que en el presente caso no concurre la condición de jerarquía o especialidad prevista en el literal c) del artículo 87º de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
51. Respecto a la condición de las circunstancias en que se comete la infracción, la Entidad señala:

El servidor investigado, a pesar de conocer oportunamente de que INICTEL-UNI le notificó que su vínculo laboral culminaría recién el 31 de diciembre de 2022, decidió voluntariamente, con fecha 20 de diciembre de 2022, iniciar vínculo laboral con PROCICIENCIA como Analista Logístico de la Unidad de Administración (bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057), en mérito del cual el analista de remuneraciones de tal Programa realizó las gestiones para efectuar el pago de la remuneración del mes de diciembre de 2022, producto del cual se advirtió que el AIRHSP no permitía el registro del investigado debido a que se encontraba registrado aún en otra entidad pública (INICTEL-UNI), según mensaje reportado por el propio aplicativo en mención, el cual se verifica del anexo adjuntado al Informe N° D00001-2023-PROCIENCIA-UA-PCS. No obstante, y encontrándose vigente la obligación de pago de remuneración derivado del Contrato Administrativo de Servicios N° 011-2022-PROCIENCIA-DE, la Unidad de Administración de PROCICIENCIA se vio en la obligación de generar, de todas maneras, el pago correspondiente por la suma de S/. 2,200.00.

De tal manera, la configuración de la doble percepción de compensaciones económicas se evidenció producto de las acciones de pago de remuneraciones a cargo de la Unidad de Administración de PROCICIENCIA, a través del cual, de oficio, se verificó que el servidor investigado, además de su vínculo vigente con PROCICIENCIA, mantenía paralelamente, aún, vínculo vigente con INICTEL-UNI de acuerdo a la respuesta que esta última le dio a través de la Carta N° 080-2022-INICTEL-UNI-OAD-RRHH-C, la cual no fue puesta en conocimiento oportuno de PROCICIENCIA, por parte del investigado, sino recién lo realizó ante lo requerido con el Memorando N° D00005-2023-PROCIENCIA-UA debido al reporte derivado del AIRHSP.

Por lo tanto, las circunstancias que rodean a la infracción imputada (doble percepción) están referidas, por un lado, el trámite de desvinculación con INICTEL-UNI y de vinculación con PROCICIENCIA realizado por el propio servidor investigado; y de otro, el procedimiento de registro en el AIRHSP para el pago de remuneración, producto del contrato que suscribió este último con PROCICIENCIA, y a través del cual se logró verificar que el servidor investigado mantenía aún vínculo laboral vigente con INICTEL-UNI; sin embargo, PROCICIENCIA debió generar igual el pago de la retribución ante la existencia de un contrato vigente con ella.

52. Sobre el particular, la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC señala:

*“48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. **Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos.**”*

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”

49. *En efecto, una circunstancia en que se comete la falta no es un elemento constitutivo del supuesto de hecho de esta última, sino que es periférica o circundante a esta. Por ejemplo, en aquellos casos en que se atribuye la falta de negligencia en el desempeño de las funciones por no haber atendido oportunamente una solicitud o requerimiento dando lugar al vencimiento del plazo; algunas circunstancias periféricas que rodean a tal hecho y que pueden haber influido en la comisión del mismo son la carga laboral que maneja el área u oficina y el número de trabajadores con que cuenta.” (Énfasis nuestro)*

53. Siendo así, se advierte que la Entidad ha considerado las siguientes circunstancias: (i) el trámite de desvinculación y vinculación contractual que realizó el impugnante con INICTEL UNI y la Entidad, respectivamente; ii) el hallazgo en el Módulo AIRHSP sobre el registro del impugnante en INICTEL UNI; y iii) el hecho que el impugnante no comunicó oportunamente sobre la permanencia de su vínculo laboral con INICTEL UNI.
54. Al respecto, se aprecia que estas tres circunstancias forman parte de la propia configuración de la falta imputada, toda vez que se trata de la consecución de hechos que finalmente derivó en que la Entidad realice el pago de haberes del impugnante pese a estar vinculado y recibir otra remuneración de otra entidad. Aunado a ello, del contenido del expediente administrativo no se advierte que en este caso concorra alguna circunstancia externa a los elementos configurativos de la falta imputada y que le otorgue gravedad a la misma.
55. Por lo tanto, esta Sala estima que en el presente caso no concurre la condición prevista en el literal d) del artículo 87º de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
56. Por otro lado, respecto a la condición de continuidad en la comisión de la falta, la Entidad señala lo siguiente:

En el presente caso, según la falta disciplinaria imputada al servidor investigado, se aprecia que la unidad de acción es la prohibición de doble percepción de ingresos por parte del Estado, la cual se ha producido por la repetición continua de haber permanecido y desempeñado cada día, entre el 20 y el 31 de diciembre de 2022, el puesto de Analista Logístico de la Unidad de Administración de PROCENCIA (bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057) y, simultáneamente, como Analista en Logística de la Oficina de Administración-Logística de INICTEL-UNI (bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057). Es decir, se aprecia una pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por parte del servidor investigado, al haber ocupado paralelamente dos puestos laborales en el Sector Público, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.

57. Sobre el particular, nuevamente corresponde remitirnos a lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que señala:

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.





“(…)

67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.

68. En este sentido, «la falta continuada se caracteriza por manifestarse a través de una pluralidad de hechos repetidos y continuados, cada uno de los cuales constituye por separado una infracción, cuya unificación jurídica se realiza para efectos de limitar la pena a imponerse». Por ejemplo, «el profesional de tesorería que sustrae cada mes un monto mínimo de dinero de forma sostenida durante cinco años. La unidad de acción es la sustracción de dinero, aunque se haya desarrollado cada acción por separado». (...)” (Subrayado nuestro)

58. Siendo así, se advierte que la Entidad ha considerado que la falta ha sido continuada debido al número de días en que el impugnante se mantuvo laborando en paralelo para dos entidades. Al respecto, para analizar la presente condición se debe tener presente la naturaleza de la falta imputada, la misma que se concreta con el doble pago que se efectúa a favor del servidor imputado, debiendo señalar que, en el presente caso, el pago corresponde a una remuneración de carácter mensual. En ese sentido, en el caso en concreto no tendría relevancia el número de días en que el impugnante se mantuvo laborando en paralelo para dos entidades, toda vez que esa cantidad de días laborados fueron compensadas en una sola remuneración mensual; por lo tanto, no se puede aducir de una continuidad en la falta en base a dicha pluralidad de días. Caso distinto, hubiese sido que el impugnante haya percibido una doble remuneración mensual en más de un periodo mensual, por ejemplo, que haya recibido doble percepción en los meses de noviembre y diciembre de 2022; situación en donde sí se contempla que la falta se ha consumado en más de una oportunidad; empero, en el presente caso no se advierte tal condición.
59. Por lo tanto, esta Sala estima que el razonamiento realizado por la entidad resulta errado, ya que en el presente caso no concurre la condición prevista en el literal h) del artículo 87º de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil-
60. Por otra parte, sobre la condición del beneficio ilícito obtenido por el impugnante, la Entidad señaló:

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 respecto, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, precedente vinculante, se ha señalado que el criterio de beneficio ilícito aplica en los casos que exista un enriquecimiento (fundamento 70), no obstante tal precedente también ha puntualizado (fundamento 72) que el beneficio en *mención “no necesariamente tiene que ser económico sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor”* (El énfasis es nuestro), y, agrega, que el beneficio no puede ser potencial sino que debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.

De acuerdo con tal precedente, en el caso materia de evaluación se aprecia, en primer término, que, en INICTEL-UNI, el servidor investigado desempeñaba el puesto de Analista Logístico con un sueldo de S/. 3,500.00, según se desprende de las bases plasmadas en el Proceso CAS N°028-2021-INICTEL-UNI-OAD, cuya copia obra en el expediente; mientras que, en PROCENCIA, desempeñó el mismo puesto, pero con un sueldo mayor (S/. 6.000.00), según se desprende de las bases plasmadas en el Proceso CAS N° 011-2022-PROCENCIA, cuya copia también obra en el expediente.

En ese sentido, el servidor investigado era plenamente consciente de que, al suscribir el contrato laboral con PROCENCIA, tendría una mejora remunerativa significativa, por lo que, voluntariamente, tomó la decisión de vincularse con ella desde el 20 de diciembre de 2022, a pesar de que, a dicha fecha, también era absolutamente consciente de que aún no había culminado su vínculo laboral con INICTEL-UNI, conforme se le indicó en la Carta N° 080-2022-INICTEL-UNI-OAD-RRHH-C, la cual tomó conocimiento antes de vincularse con PROCENCIA.

De tal manera, queda evidenciado que el servidor investigado, de acuerdo a los términos de la Carta N° 080-2022-INICTEL-UNI-OAD-RRHH-C, como a los contemplados en el Contrato Administrativo de Servicios N° 011-2022-PROCENCIA-DE, era plenamente consciente del doble beneficio económico que percibiría por la relación laboral desarrollada para dos entidades públicas, en forma simultánea, lo cual se materializó con el pago de las remuneraciones del mes de diciembre de 2022 en cada una de las instituciones públicas.

61. Sobre el particular, la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que señala:

“(…)

73. *En este punto, corresponde mencionar que en **aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplen el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta sino que forma parte de la conducta propiamente dicha.***

74. *Lo anteriormente mencionado **podría presentarse en las faltas disciplinarias previstas en los literales f), h), o), y p) del artículo 85º de la Ley N° 30057 y en el literal f) del numeral 98.2 del artículo 98º de su Reglamento General, entre otras que contemplen cierto tipo de beneficio. (...)**” (Énfasis nuestro)*

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"

62. Siendo así, se aprecia que el beneficio económico considerado por la Entidad para justificar el cumplimiento de esta condición agravante, forma parte de la conducta imputada al impugnante; por lo tanto, no corresponde considerar dicho beneficio como un criterio de graduación que agrave la sanción; máxime si en el presente caso se advierte incluso que el impugnante no dispuso del monto dinerario depositado por la Entidad, y procedió con su devolución previamente a que se inicie formalmente el procedimiento administrativo disciplinario en su contra.
63. Por lo tanto, esta Sala estima que el razonamiento realizado por la entidad resulta errado, ya que en el presente caso no concurre la condición prevista en el literal i) del artículo 87º de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
64. Cabe precisar, que esta Sala no advierte que en el presente caso concurren el resto de condiciones previstas en el artículo 87º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Al respecto, es oportuno recordar lo establecido en el fundamento 90 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC:

“90. En síntesis, para determinar la sanción administrativa disciplinaria a imponer, las entidades deberán fundamentar su decisión sobre la base del análisis de los criterios de graduación que se muestran a continuación:

(....)

Cabe precisar que la tabla expuesta no sustituye ni excluye en modo alguno el deber de motivación y, en ese sentido, las entidades deberán analizar cada uno de los criterios de graduación de sanción que resulten aplicables al caso, debiendo exponer en el acto de imposición de sanción, las razones que fundamenten la aplicación de los citados criterios y que permitan arribar a la imposición de una sanción concreta.”

65. Por otro lado, se aprecia que el impugnante cuestiona también que la Entidad haya determinado que en el presente caso concurre la intencionalidad en la comisión de la falta; para ello el impugnante aduce que él no tuvo premeditación y voluntad de cometer la falta, sino que en realidad cometió la imprudencia de considerar que la presentación y aceptación de su carta de renuncia lo facultaba para iniciar un nuevo vínculo laboral, y que esta imprudencia deviene de un desconocimiento de la norma laboral ya que en su experiencia laboral nunca se desempeñó en áreas administrativas o de gestión de recursos humanos.
66. Al respecto, nuevamente cabe traer a colación lo previsto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC:

“(…)

83. De otro lado, corresponde señalar que si bien el criterio de graduación de la

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





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

sanción referido a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal g) del numeral 3 del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444 el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse "la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor".

*84. En esa línea, ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que **haya existido predeterminación y voluntad** para cometer una falta disciplinaria, **a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia**. De acuerdo a Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo.*

85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria. (...)” (Énfasis nuestro)

67. Estando a ello, esta Sala estima que el argumento de desconocimiento formulado por el impugnante para sostener un actuar imprudente, no resulta amparable toda vez que en el expediente administrativo obran elementos objetivos concretos que desbaratan dicho argumento subjetivo y acreditan que el impugnante efectivamente tenía la voluntad de cometer la conducta susceptible de falta y asimismo tenía conocimiento que dicha conducta implicaba una falta disciplinaria.
68. Así, se tiene no solo la Carta N° 080-2022-INICTEL-UNI-OAD-RRHH-C que postula la Entidad en el acto de sanción; sino que principalmente se tiene el Anexo 2 - Declaración Jurada de Postulación e Incompatibilidades que el impugnante tuvo que presentar al momento de postular al cargo por el cual finalmente fue contratado por la entidad, documento en el cual se aprecia que se declara no percibir ingresos por parte del Estado o de percibirlos se comprometía a obtener la suspensión del ingreso por parte del estado **antes de suscribir su contrato laboral**. Aunado a ello, se debe tener en cuenta que no era la primera vez que el impugnante se desvinculaba de una entidad estatal previamente a suscribir contrato con la Entidad, ya que del *curriculum vitae* que obra en el expediente se observa que aquél laboró hasta en seis entidades estatales previamente a haber suscrito contrato con

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.





la Entidad; por lo tanto, se infiere objetivamente que tenía pleno conocimiento de los aspectos que implican un proceso de desvinculación por causal de renuncia.

69. En consecuencia, corresponde desestimar este extremo cuestionado por el impugnante, al haberse corroborado objetivamente que existió intencionalidad de su parte en la comisión de la falta.
70. Por otro lado, el impugnante cuestiona que la Entidad haya señalado que en el presente caso no concurre la atenuante de reconocimiento de responsabilidad porque no hubo un reconocimiento expreso de la comisión de la infracción atribuida. Al respecto, el impugnante refiere que tal postulado resulta ser falso, ya que en el descargo presentado nunca negó haber cometido la infracción y por el contrario intentó explicar las razones por las cuales actuó de manera contraria al ordenamiento jurídico.
71. Sobre el particular, corresponde traer a colación lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC acerca de esta figura:

“(…)

*87. El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el **servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico** y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga **porque se reconoce como culpable**. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.*

*89. Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el **servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito**; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante. (...) (Énfasis nuestro)*

72. Siendo así, se desprende que para que concurra esta atenuante se requiere que el reconocimiento sea expreso y por escrito, debiendo precisar además que el reconocimiento debe estar vinculado no solamente al ámbito de la antijuricidad de la conducta (esto es, reconocer que fue contrario al ordenamiento jurídico), sino que también debe contemplar un reconocimiento del ámbito de la culpabilidad (esto es, reconocer que existió un conocimiento y voluntad de cometer la falta). Siendo así, esta Sala estima que en el presente caso no concurre esta atenuante ya

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"

que no existe un reconocimiento expreso y escrito por parte del impugnante. Sobre el descargo al cual hace alusión el impugnante, cabe precisar que el mismo no cumple con los presupuestos establecidos en el precedente administrativo, toda vez que si bien es cierto reconoce que su accionar fue contrario al ordenamiento jurídico; sin embargo, no sucede lo mismo al reconocer el carácter culpable de su accionar, ya que el impugnante alega que no tuvo la intención de cometer la falta por un aparente desconocimiento de la norma.

73. Por lo tanto, corresponde desestimar este extremo cuestionado por el impugnante, al haberse corroborado objetivamente que no existió un reconocimiento de responsabilidad acorde con los presupuestos establecidos en el precedente administrativo sobre la materia.
74. Además, se aprecia que el impugnante sostiene que la Entidad no ha señalado las razones por las cuales consideró que en su caso existe una gravedad trascendente, y por ende ha vulnerado el deber de motivación. Asimismo, que no se debió considerar que en su caso existe una gravedad trascendente ya que no concurren las agravantes que la Entidad aseveró; por lo tanto, la cuantía de su sanción debió ubicarse cerca al extremo mínimo del margen de días de suspensión y no al extremo máximo como lo hizo la Entidad.
75. Sobre la figura de la gravedad trascendente, el precedente administrativo contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC señala lo siguiente:

“(…)

14. La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones presenta un rango de graduación desde un (1) día hasta doce (12) meses, es impuesta por la comisión de hechos que, si bien revisten gravedad y ameritan suspender temporalmente la relación de prestación de servicios, no llegan a romper dicha relación pues se considera que el servidor, luego de ser sancionado, puede reivindicar su accionar. Interviene como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, el jefe inmediato y como órgano sancionador y quien oficializa la sanción, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es impuesta por la comisión de faltas disciplinarias previstas en la Ley N° 30057, Ley N° 27815 u otra norma con rango de ley.

Como puede verse, a diferencia de las demás sanciones, esta admite un rango de graduación entre un (1) día hasta doce (12) meses, lo cual faculta a que el órgano sancionador pueda determinar dentro de dicho rango —en función de las circunstancias de cada caso en particular— el quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones. Desde luego, resulta evidente que esta sanción

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"

presenta extremos mínimos y máximos, cuya determinación concreta, a su vez, debe obedecer a la magnitud de la gravedad del hecho cometido.

En esa línea, resulta coherente que, si la gravedad del hecho no es completamente trascendente, la sanción sea más cercana al extremo mínimo, a diferencia de aquellos hechos cuya gravedad amerita la imposición de una sanción más cercana al extremo máximo. Sin embargo, lo que no resulta admisible en ningún caso es que un hecho que revista gravedad se ubique cerca al extremo mínimo y, viceversa, que un hecho que no sea completamente trascendente se ubique cerca al extremo máximo. (...) (El subrayado es nuestro)

76. Al respecto, de la lectura de la Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG, contrariamente a lo que señala el impugnante, se aprecia que la Entidad señaló que se ha determinado la gravedad trascendente en virtud al análisis que previamente se realizó sobre los criterios de graduación; por lo tanto, se debe desestimar este extremo cuestionado respecto a la inexistencia de motivación.
77. Asimismo, respecto al cuestionamiento acerca de la ubicación de la sanción en el extremo máximo del margen de días de suspensión debido a que no existen varias circunstancias agravante, esta Sala debe manifestar que si bien es cierto –conforme se ha analizado en los fundamentos previos- se ha descartado la concurrencia de las circunstancias previstas en los literales c), d) h) e i) del artículo 87º de la Ley N° 30057; ello no implica que automáticamente se deje de considerar que el hecho imputado contenga una gravedad trascendente, toda vez que dicha determinación no se basa en operación aritmética en donde a mayor número de circunstancias agravantes concurrentes, mayor debe ser la sanción; sino que en realidad responde a un análisis cualitativo de cada caso en concreto y las circunstancias que la rodean, siendo posible por ejemplo que en un caso en que solo se haya advertido la existencia de una sola condición prevista en el mencionado artículo 87º se considere que sí existe una gravedad trascendente en atención a la dimensión que tiene la condición agravante identificada en cuanto a cada caso en concreto. En otras palabras, para la determinación de una gravedad trascendente no se exige que en el caso concurren más de una condición agravante; por ende, corresponde desestimar el cuestionamiento de la parte impugnante en cuanto a este extremo.
78. Ahora bien, de la revisión del expediente administrativo se aprecia que, en el presente caso, esta Sala se encuentra en condiciones para emitir un pronunciamiento de fondo sobre la cuantía de la sanción a imponerse al impugnante.
79. Siendo así, de la revisión del expediente administrativo se observa que inicialmente el órgano instructor estimó recomendar la imposición de una sanción de destitución

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 virtud a la gravedad de la falta imputada. A su turno, el órgano sancionador, al advertir la existencia de dos atenuantes (carencia de antecedentes y reparación voluntaria del daño), y por otro lado, sostener la existencia de cinco agravantes, así como intencionalidad y falta de reconocimiento de voluntad, estimó apartarse de la recomendación de destitución propuesta por el órgano instructor, pero mantenerse dentro del extremo máximo de la sanción de suspensión; por lo que impuso la sanción de nueve (9) meses de suspensión.

80. Ahora bien, habiendo llegado a este punto del análisis, esta Sala observa que en el caso en concreto se presenta lo siguiente: i) existe una grave afectación al bien jurídico de correcto funcionamiento de la administración pública, por lo que concurre la agravante prevista en el literal a) del artículo 87º de la Ley Nº 30057; ii) se ha descartado la concurrencia de las agravantes previstas en los literales c), d) h) e i) del mencionado artículo 87º; iii) se ha corroborado la existencia de intencionalidad en la falta; iv) se ha corroborado la inconcurrencia de un reconocimiento de responsabilidad por parte del impugnante; y v) se ha corroborado la existencia de las atenuantes de carencia de antecedentes y reparación voluntaria del daño.
81. En atención a estas circunstancias, se desprende que en el presente caso sí existe una gravedad trascendente al concurrir la agravante prevista en el literal a) del artículo 87º de Ley Nº 30057, así como la intencionalidad en la comisión de la falta y la falta de reconocimiento de responsabilidad; por lo que preliminarmente sí correspondería una sanción de destitución en atención además a la propia naturaleza de la falta y la dimensión de la afectación al bien jurídico protegido. Sin embargo, se advierte que el Órgano Sancionador ha realizado una valoración de los elementos de cargo y de descargo, y asimismo ha advertido la concurrencia de las atenuantes de carencia de antecedentes y reparación voluntaria del daño; razones por las cuales estimó variar el tipo de la sanción a una suspensión, pero mantenerla dentro del extremo máximo de la misma; con lo que se advierte que se ha motivado adecuadamente la reducción de la sanción de destitución a una de suspensión.
82. En ese sentido, atendiendo a que el margen de la sanción de suspensión tiene como extremo mínimo 1 día y extremo máximo 12 meses; se aprecia que la Entidad ha motivado adecuadamente la imposición de una sanción de suspensión de nueve (9) meses, la cual resulta ser razonable y proporcional para el presente caso.
83. Cabe precisar que el impugnante finalmente aduce como argumento que se debe tener consideración que en otros casos en que se ha imputado la misma falta, se han impuesto sanciones menores como por ejemplo 15 días de suspensión sin goce de remuneraciones. Al respecto, esta Sala se reafirma en sostener que la

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"

determinación de la cuantía de la sanción responde a un análisis concreto de cada caso, no siendo aplicable una aplicación análoga de sanciones solo por concurrir la identidad de la falta imputada.

84. En consecuencia, en atención a los fundamentos previamente señalados, corresponde que se declare infundado el recurso de apelación formulado contra la Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG; asimismo, confirmar la sanción de nueve (9) meses de suspensión sin goce de remuneraciones impuesta al impugnante por haber incurrido en la falta prevista en el literal p) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

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 INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LINO HUAYTA BUSTINZA, contra la Resolución de Secretaría General N° 0053-2024-CONCYTEC-SG, del 8 de noviembre de 2024, emitido por la Jefatura de la Secretaría General del CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y DE INNOVACION TECNOLÓGICA - CONCYTEC; en aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

SEGUNDO. – Notificar la presente resolución al señor LINO HUAYTA BUSTINZA y al CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y DE INNOVACION TECNOLÓGICA - CONCYTEC, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO. - Devolver el expediente al CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y DE INNOVACION TECNOLÓGICA - CONCYTEC.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

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

CP11/P4

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.

