



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

RESOLUCIÓN Nº 002403-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 454-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : FAUSTINA DALILA PORTUGAL HERRERA
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAYLLOMA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CIENTO VEINTE (120) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Carta N° 001-2024-GRA/GREA/DUGELC-DAGI, del 18 de octubre de 2024, y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024, s/f, emitidas por la Dirección del Área de Gestión Institucional y la Jefatura de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Caylloma; respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Carta N° 001-2023-GRA/GREA/DUGEL.CDAGI¹ y en mérito a las consideraciones expuestas en el Informe de Precalificación N° 001-2023/GRA/GRE-UGEL.C-S.T del 16 de mayo de 2023, la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Caylloma, en adelante la Entidad, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la señora FAUSTINA DALILA PORTUGAL HERRERA, en adelante la impugnante, imputándole falta tipificada en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil².
- Con Resolución de Órgano Sancionador N° 02-2023 del 23 de noviembre de 2023³, y luego de analizarse los descargos presentados por la impugnante el 31 de julio de 2023, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad le impuso la sanción de suspensión por cuatro (4) meses sin goce de remuneraciones al haberse acreditado

¹ Notificada a la impugnante el 13 de julio de 2023.

² **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores".

³ Notificada a la impugnante el 23 de noviembre de 2023.

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 falta tipificada en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057. Es importante señalar que, para sustentar la acreditación de la falta imputada, la Entidad consideró que la impugnante también habría transgredido el numeral 6 del artículo 6º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública⁴.

3. El 12 de diciembre de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador Nº 02-2023, solicitando que se declare la nulidad del acto impugnado.
4. Con Resolución Nº 004619-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 9 de agosto de 2024, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad del acto administrativo contenido en la Carta Nº 001-2023-GRA/GREA/DUGEL.CDAGI notificada el 13 de julio de 2023 y de la Resolución de Órgano Sancionador Nº 02-2023 del 23 de noviembre de 2023, emitidas por la Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
5. En mérito a la recomendación contenida en el Informe de Precalificación Nº 006-2024/GRA/GRE-UGEL.C-S.T., del 15 de octubre de 2024, a través de la Carta Nº 001-2024-GRA/GREA/DUGELC-DAGI, del 18 de octubre de 2024⁵, la Dirección del Área de Gestión Institucional de la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, en su condición de Planificador I, por la presunta comisión de las faltas disciplinarias previstas en los literales b) y d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁶, esta última, en concordancia con las

⁴ **Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

(...)

6. Lealtad y Obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

(...)”.

⁵ Notificada a la impugnante el 22 de octubre de 2024.

⁶ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85º. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

(...)

d) Negligencia en el desempeño de sus funciones.

(...)”

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”

funciones de Planificador I establecidas en los numerales 1), 3) y 4) del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado con Resolución Directoral N° 882-2020.

En relación con los hechos por los que se atribuyó las faltas imputadas, en el acto de inicio del procedimiento la Entidad hizo referencia a las siguientes:

- (i) No cumplir con hacer llegar el POI en forma física a la Oficina de Gestión Institucional, requerido con Memorandum N° 105-2022-DAG/UGEL.C/GRE/GRA del 8 de noviembre de 2022 y reiterado con Memorandum N° 113-2022-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 16 de noviembre de 2022, y con Memorandum N° 116-2022-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 22 de noviembre de 2022.
- (ii) No cumplir con elaborar los documentos de gestión como son el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT) y el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (P.C.I.); solicitado con Memorandum N° 0057-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 10 de abril de 2023 y reiterado con Memorandum N° 0073-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 24 de abril de 2023.
- (iii) No cumplir con presentar el Plan de Trabajo Anual solicitado con Memorandum Múltiple N° 0006-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA del 17 de febrero de 2024; reiterado con Memorandum Múltiple N° 0008-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 1 de marzo de 2024, con Memorandum Múltiple N° 0009-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 11 de abril de 2023, Memorandum N° 0079-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 25 de abril de 2023.
- (iv) No cumplir con presentar un plan de trabajo sobre capacitación de elaboración de documentos de gestión dirigido a directores, solicitado con Memorandum N° 0040-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 9 de marzo de 2023 reiterado con Memorandum N° 0058-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA del 10 de abril de 2023. Ello fue solicitado por segunda vez con Memorandum N° 0059-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 1 de abril de 2024, reiterado con Memorandum N° 0074-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 24 de abril de 2024.
- (v) No cumplir con realizar una réplica sobre la capacitación recibida por personal de la Gerencia Regional de Educación, lo cual le habría sido solicitado con Memorandum N° 0055-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 4 de abril de 2024, reiterado con Memorandum N° 0067-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA DEL 18 de abril de 2024. Ello habría sido solicitado nuevamente a la impugnante con Memorandum N° 0080-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA del 24 de abril de 2024.

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





6. No habiendo presentado descargos la impugnante, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024, s/f⁷, la Jefatura de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar a la impugnante con suspensión sin goce de remuneraciones por ciento veinte (120) días, por la comisión de las faltas tipificadas en los literales b) y d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. El 29 de noviembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024, solicitando se declare la nulidad del acto impugnado, argumentando principalmente lo siguiente:
- (i) La Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024 carece de fecha y lugar de emisión.
 - (ii) Sí cumplió con presentar el POI.
 - (iii) Es falso que haya hecho caso omiso a la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAT y PCI).
 - (iv) Se vio imposibilitada de presentar un PEI actualizado, ya que no podía disponer su elaboración sin que se hubiera aprobado aún a nivel regional.
 - (v) Alcanzó el MOF vigente del periodo 2020-2021, dado que no era posible elaborar un nuevo documento de gestión, ya que se estaba implementando el Manual de Operaciones.
 - (vi) Alcanzó el POI 2022 en forma física a su jefe.
 - (vii) El PCI corresponde a documentos de Institución Educativa y no de la sede administrativa, por lo que no correspondía a la Entidad dicho documento.
 - (viii) Remitió el Reglamento Interno 2023 y MOF vigentes.
 - (ix) No alcanzó el PAT 2022 en forma física oportunamente por tener mucha recarga laboral.
 - (x) Es falso que no haya presentado un plan de trabajo sobre la capacitación de elaboración de documentos de gestión con un cronograma de capacitación dirigido a directores. Sin embargo, no obtuvo respuesta.
 - (xi) Ha cumplido con sus funciones conforme al MOF de la Entidad.
8. El 17 de diciembre de 2024, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
9. Mediante Oficios N°s 001616 y 001617-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

⁷ Notificado a la impugnante el 8 de noviembre de 2024.





ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁸, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁹, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹⁰, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
12. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁹ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

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

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 el artículo 90º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil¹¹, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹²; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹³, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁴.

13. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo

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

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

¹² **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”.

¹³ El 1 de julio de 2016.

¹⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- 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;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) 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”

acuerdo de su Consejo Directivo¹⁵, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

14. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio

¹⁵ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

15. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

16. 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.
17. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁶, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁷.

¹⁶ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

¹⁷ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

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





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

18. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁸ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
19. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°^{os} 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 Civil¹⁹.
20. 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

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

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁹ **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.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

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

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





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

Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE²⁰, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1²¹ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

21. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
22. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su

²⁰ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“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. (...)”.

²¹ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

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. (...)”.





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

Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

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

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

24. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el

²² 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 lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

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





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

Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

25. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que la impugnante se encontraba sujeta al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De la observancia del debido procedimiento administrativo, el principio de tipicidad, el derecho de defensa y la motivación de actos administrativos

26. El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten²³.
27. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías

²³**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

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

(...)

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

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

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”

adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*²⁴.

28. Con relación al derecho de defensa, el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso; sobre este aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo (…)”*²⁵; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual *“(…) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”*²⁶.
29. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que *“(…) el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra”* [Exp. Nº 0649-2002-AA/TC FJ 4]²⁷.
30. Agrega el referido Tribunal que: *“queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa”*²⁸.
31. Otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, son la sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias

²⁴RUBIO CORREA, Marcial. El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2006. p. 220.

²⁵Fundamento 13 de la sentencia emitida en el expediente Nº 8605-2005-AA/TC.

²⁶Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 8605-2005-AA/TC.

²⁷Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 2659-2003-AA/TC.

²⁸Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 02098-2010-PA/TC.



administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. El segundo, que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

32. Así, con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)²⁹.

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

33. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: «*El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de "lex certa" no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*»³⁰.
34. Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y

²⁹Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010-PA/TC

³⁰Fundamento 46 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 010-2002-AA/TC.



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

predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable³¹.

35. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos³².
36. Ahora, Morón Urbina³³ afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.
37. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
 - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.
38. Por otro lado, la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo³⁴

³¹Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

³²Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

³³MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

³⁴**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

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 se sustenta en la necesidad de “permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública”³⁵; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 6.3 del artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444.

39. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444³⁶. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conversación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º del mismo TUO³⁷.

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

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

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

³⁵**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

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

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

No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto.

Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado.

³⁶**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial”.

³⁷**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

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”

40. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”*³⁸.
41. En función a ello, la motivación de resoluciones permite *“evidenciar que el fallo es una decisión razonada en términos de Derecho y no un simple y arbitrario acto de voluntad de quien está llamado a juzgar, en ejercicio de un rechazable -en nuestra opinión- absolutismo judicial”*³⁹.
42. Siguiendo esa línea argumentativa, el Tribunal Constitucional ha expuesto también que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”*⁴⁰
43. De igual manera, el máximo intérprete de la constitución estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”*⁴¹. De tal manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos⁴²:
- Inexistencia de motivación o motivación aparente;
 - Falta de motivación interna del razonamiento;
 - Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
 - La motivación insuficiente;
 - La motivación sustancialmente incongruente; y,
 - Motivaciones cualificadas

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

(...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14”.

³⁸Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 01480-2006-AA/TC.

³⁹MILLIONE, Cirio. *El derecho a obtener una resolución de fondo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español*, Universidad de Córdoba, p. 16

⁴⁰Fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008-PHC/TC.

⁴¹Ibidem.

⁴²Ibidem.

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.





44. En virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional ha definido a motivación aparente del siguiente modo:

“a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”⁴³.

45. En resumen, cuando se presenta un defecto de motivación, la afectación del derecho de defensa es un efecto propio por impedir que el servidor pueda conocer los argumentos por los cuales es sancionado, tanto en aspectos fácticos como jurídicos.

Sobre el caso materia de análisis

46. En principio, es preciso recordar que el literal a) del artículo 106º y el artículo 107º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha establecido que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciándose con la notificación al servidor civil del documento que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual contiene los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros. Asimismo, en la citada directiva se precisa que el acto o resolución de inicio sigue la estructura que se presenta como Anexo D, conforme a lo siguiente:

- 1. La identificación del servidor o ex servidor civil procesado, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.*
- 2. La falta disciplinaria que se imputa, con precisión de los hechos que configurarían dicha falta.*
- 3. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.*
- 4. La norma jurídica presuntamente vulnerada.*
- 5. La medida cautelar, de corresponder.*
- 6. La posible sanción a la falta cometida.*

⁴³Literal a) del fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008-PHC/TC.





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

7. El plazo para presentar el descargo.

8. La autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga.

9. Los derechos y las obligaciones del servidor o ex servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96 del Reglamento.

10. Decisión de inicio del PAD.

47. El objeto de esta disposición no es otro que garantizar el derecho de defensa del servidor sometido a procedimiento disciplinario, para que tenga pleno conocimiento de **los hechos, las normas transgredidas, la falta cometida** y las pruebas en que se respalda la autoridad para iniciar el procedimiento en su contra, a efectos de que pueda ejercer el contradictorio de manera idónea, sin limitarse a una mera narración de los hechos.

48. En el presente caso, mediante Carta N° 001-2024-GRA/GREA/DUGELC-DAGI, del 18 de octubre de 2024, la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante, en su condición de Planificador I, por hechos relacionados con lo siguiente:

- (i) No cumplir con hacer llegar el POI en forma física a la Oficina de Gestión Institucional, requerido con Memorandum N° 105-2022-DAG/UGEL.C/GRE/GRA del 8 de noviembre de 2022 y reiterado con Memorandum N° 113-2022-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 16 de noviembre de 2022, y con Memorandum N° 116-2022-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 22 de noviembre de 2022.
- (ii) No cumplir con elaborar los documentos de gestión como son el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT) y el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (P.C.I.); solicitado con Memorandum N° 0057-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 10 de abril de 2023 y reiterado con Memorandum N° 0073-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 24 de abril de 2023.
- (iii) No cumplir con presentar el Plan de Trabajo Anual solicitado con Memorandum Múltiple N° 0006-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA del 17 de febrero de 2024; reiterado con Memorandum Múltiple N° 0008-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 1 de marzo de 2024, con Memorandum Múltiple N° 0009-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 11 de abril de 2023, Memorandum N° 0079-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 25 de abril de 2023.
- (iv) No cumplir con presentar un plan de trabajo sobre capacitación de elaboración de documentos de gestión dirigido a directores, solicitado con Memorandum N° 0040-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 9 de marzo de 2023 reiterado con Memorandum N° 0058-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA del 10 de abril de 2023. Ello fue solicitado por segunda vez 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.





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

Memorándum N° 0059-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 1 de abril de 2024, reiterado con Memorándum N° 0074-2023-DAGI/UGEL.C/GREA/GRA, del 24 de abril de 2024.

- (v) No cumplir con realizar una réplica sobre la capacitación recibida por personal de la Gerencia Regional de Educación, lo cual le habría sido solicitado con Memorándum N° 0055-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA, del 4 de abril de 2024, reiterado con Memorándum N° 0067-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA DEL 18 de abril de 2024. Ello habría sido solicitado nuevamente a la impugnante con Memorándum N° 0080-2023-DAG/UGEL.C/GRE/GRA del 24 de abril de 2024.
49. En tal sentido, tenemos que, tanto al inicio del procedimiento como al imponer la sanción contra la impugnante, la Entidad le imputó la comisión de dos faltas, las cuales se encuentran tipificadas en los literales b) y d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
50. Al respecto, de la lectura del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se aprecia que la Entidad ha enumerado los hechos atribuidos a la impugnante en forma general; no obstante, no se observa que se haya descrito la conducta que, específicamente, habría cometido la impugnante respecto de cada una de dichas faltas, ni que se hubiera sustentado de qué manera los hechos atribuidos se subsumirían en cada falta imputada, limitándose a enumerar una serie de medios probatorios para cada caso.
51. En consecuencia, se aprecia que, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, la Entidad ha transgredido el deber de motivación, así como los principios de tipicidad, el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo.
52. Cabe recordar que este Tribunal ha expresado que el principio de tipicidad no se satisface simplemente con la imputación de una falta administrativa. Es esencial que el hecho imputado se subsuma en el supuesto contemplado en la norma jurídica, cumpliéndose cabalmente con el ejercicio de subsunción⁴⁴. Este criterio también ha sido acogido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 0000872-2022-SERVIR-GPGSC.
53. Esta labor de subsunción corresponderá a las entidades ya sea a través de la precalificación a cargo de la Secretaría Técnica o de la calificación por parte del órgano instructor al momento de la emisión del acto de inicio del procedimiento

⁴⁴Ver Resolución N° 001693-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.





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

respectivo⁴⁵. Son aquellos quienes deben verificar que la conducta se subsuma en alguno de los tipos de falta previstos exclusivamente en el régimen disciplinario que resulta aplicable, en estricto respeto al principio de tipicidad⁴⁶. Este juicio de tipicidad, es decir, el proceso mediante el cual se verifica la concordancia entre el comportamiento y la falta imputada, **no se limita a una mera reproducción de una norma**. Requiere un análisis **detaillado y contextualizado** del comportamiento. Solo así se puede determinar de manera precisa si el comportamiento calza en el tipo infractor.

54. Hay que agregar que este Tribunal, al igual que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha enfatizado que *"es necesario que la Entidad explique por qué la conducta del servidor se adecúa a la falta imputada"*⁴⁷, en tanto, es crucial asegurar el cumplimiento del principio de tipicidad, así como otras garantías fundamentales como el derecho de defensa y el principio de legalidad; y, precisamente, en esa línea, el artículo 107º del Reglamento General del Ley N° 30057 demanda que el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario contenga: la imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configuran la falta, y la norma jurídica presuntamente vulnerada.
55. Más aún, cuando en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario se aprecia que la Entidad imputó a la impugnante dos faltas, la primera referida a la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores; y, la segunda, a la negligencia en el desempeño de las funciones.
56. Sin embargo, cabe advertir que **dichas faltas contienen elementos objetivos y subjetivos diferentes, e incluso opuestos**. En efecto, una falta sanciona las conductas negligentes de un servidor, es decir, aquellas en las que no media conocimiento, intención, voluntad; mientras que la otra, sanciona acciones intencionales (dolosos).
57. Sobre el particular, en cuanto a la falta referida a la negligencia en el desempeño de sus funciones, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia *"...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptuado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)"*. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en *"...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud"*

⁴⁵Ver Informe Técnico N° 000433-2021-SERVIR-GPGSC.

⁴⁶Ver Informe Técnico N° 002017-2021-SERVIR-GPGSC.

⁴⁷Ver Informe Técnico N° 001421-2022-SERVIR-GPGSC y Resoluciones Nos 001910-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, 001982-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala y 003358-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.

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.



e indolencia en la ejecución de las tareas...”. Para la Real Academia Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.

58. En esa línea, cabe precisar que si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.
59. Por otro lado, cabe señalar que respecto a la falta prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 que refiere a la *reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores*.
60. Sobre el particular, para la configuración de la falta prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, referida a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, es preciso la concurrencia de dos (2) elementos, uno de tipo objetivo que se vincula con el accionar concreto de servidor, que sería la resistencia al cumplimiento de las órdenes que se vinculen con el desarrollo de sus funciones, y un elemento de tipo subjetivo, constituido por la persona que emitió la orden resistida, que en este caso deben ser los superiores del servidor.
61. Además, no basta una única resistencia a la orden que emana del empleador – entendiéndose, los superiores del trabajador- para que se configure la falta imputada, sino que es exigible que tal conducta sea reiterada; o sea, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las órdenes en más de una ocasión.
62. En resumen, la infracción prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, en cuanto a la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, se refiere principalmente a actos que, de manera dolosa, el servidor, a pesar de tener conocimiento de una orden que se vincula con sus funciones, la cual es impartida por su superior, incumple con la misma de manera reitera, es decir más de una vez.
63. En atención a lo precisado en los numerales precedentes, esta Sala debe precisar que la conducta negligente es aquella que se comete como consecuencia 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. 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”

impericia, el descuido o desinterés en el desempeño de las funciones, es decir, aquella que se ejecuta sin desear el resultado obtenido, supuesto que, en realidad, es incompatible, desde la perspectiva finalista, con la falta prevista referida a reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, así como con los demás supuestos de infracción contemplados en el artículo 85º de la Ley N° 30057. En términos equivalentes, **una misma conducta no puede ser, al mismo tiempo, negligente y deliberada.**

64. En ese sentido, queda en evidencia que con la imputación realizada a la impugnante mediante Carta N° 001-2024-GRA/GREA/DUGELC-DAGI, del 18 de octubre de 2024, vulnera el principio de legalidad, tipicidad, el derecho de defensa, el deber de motivación y el debido procedimiento.
65. Adicionalmente, cabe mencionar que de los considerandos de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024, s/f, se observa que la Entidad tampoco ha cumplido con señalar las conductas específicas que configurarían cada falta imputada, ni ha desarrollado la operación de subsunción de éstas. Además, no se aprecia que la Entidad haya expuesto cómo es que se habría acreditado la concurrencia de los elementos de cada falta y, por tanto, su comisión, limitándose a concluir que estaba acreditada la responsabilidad de la impugnante por la comisión de las faltas previstas en los literales b) y d) del artículo 85º de la Ley N° 30057. En tal sentido, se aprecia que, al imponer la sanción a la impugnante, también se vulneró los principios de tipicidad, derecho de defensa, el deber de motivación y el debido procedimiento.
66. Esta situación, a criterio de esta Sala, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Carta N° 001-2024-GRA/GREA/DUGELC-DAGI, del 18 de octubre de 2024, y la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024, s/f, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444, por contravenir el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del mencionado Texto Único Ordenado⁴⁸.

⁴⁸ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

TÍTULO I

Del régimen jurídico de los actos administrativos

CAPÍTULO I

De los actos administrativos

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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”

67. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.
68. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra la impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo de la impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
69. Finalmente, habiéndose constatado la vulneración del principio al debido procedimiento administrativo, resulta innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Carta N° 001-2024-GRA/GREA/DUGELC-DAGI, del 18 de octubre de 2024, y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2024, s/f, emitidas por la Dirección del Área de Gestión Institucional y la Jefatura de Recursos Humanos de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAYLLOMA; respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Carta N° 001-2024-GRA/GREA/DUGELC-DAGI, del 18 de octubre de 2024, y que la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAYLLOMA subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

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

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

(...)”

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”

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora FAUSTINA DALILA PORTUGAL HERRERA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAYLLOMA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAYLLOMA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

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

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

P3

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

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.

