



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

RESOLUCIÓN Nº 002502-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14514-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JESUS RICARDO AVILA CARDENAS
ENTIDAD : DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE JUNIN
RÉGIMEN : LEY Nº 30512
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR DOS (2) MESES SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JESUS RICARDO AVILA CARDENAS en contra de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Nº 0012 DREJ-OGRRHH-2024 del 2 de septiembre de 2024, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Educación de Junín; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Directoral De Gestión Institucional Nº 0002 DREJ-DGI-2024 del 20 de marzo de 2024¹, la Dirección De Gestión Institucional de la dirección Regional de Educación de Junín, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor JESUS RICARDO AVILA CARDENAS, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido, en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

Al respecto, la Entidad precisó que el impugnante, en su condición de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del I.E.S.T.P."9 DE MAYO" de Manzanares, en adelante el Instituto Superior, habría incumplido su obligación de informar a la entidad, sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas del Instituto Superior, respecto a los años 2020 y 2021, al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente, incumpliendo la función establecida en el literal d) del numeral 4.1.7 del Manual de Funciones para el

¹ Notificada al impugnante el 26 de marzo de 2024.

² **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: (...)

d) La negligencia en el desempeño de las 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"

Personal Administrativo de las Instituciones Públicas, aprobada por Resolución Directoral Regional de Educación de Junín N° 01617-2016-DREJ que establece que: *"Depende del Director General y cumple las siguientes funciones: d) Informar a las autoridades (...) sobre el manejo de los recursos y bienes institucionales"*, así como lo dispuesto en el numeral 23.2 del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 1438³.

2. El 19 de abril de 2024, el impugnante presentó sus descargos manifestando fundamentalmente lo siguiente:
 - (i) Se le pretende procesar en condición de trabajador administrativo, pese a su condición de docente nombrado de Instituto Superior.
 - (ii) Se le pretende tipificar señalando la normativa de forma incompleta, para responsabilizarlo como administrador del Instituto Superior.
 - (iii) Si bien es parte de su función velar por la administración de los recursos, es obligación del director del Instituto Superior presentar la rendición de cuentas.
 - (iv) Ha ocupado el cargo de administrador recién en enero de 2021, por lo que el manejo de recursos del año 2020 se encontraba a cargo de otra persona.
 - (v) Cumplió mediante Oficio N° 001 JUA-IESTP "9 M" – 2023 del 27 de diciembre de 2023, con presentar el informe de rendición de cuentas, lo cual se entiende como una subsanación voluntaria.
 - (vi) Se le pretende sancionar a sabiendas que no se contó con personal calificado ni de apoyo, además de no tomarse en cuenta la coyuntura de la emergencia sanitaria por la COVID19.
3. Cabe indicar que mediante escrito presentado el 15 de mayo de 2024 el impugnante reitera los términos de sus descargos del 19 de abril de 2024; asimismo mediante escrito de fecha 5 de agosto de 2024, alega, entre otros, la prescripción de la oportunidad de inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
4. A través de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 0012 DREJ-OGRRHH-2024 del 2 de septiembre de 2024⁴, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por dos (2) meses sin goce de remuneraciones, por la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio

³ Decreto Legislativo N° 1438, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Contabilidad, publicado el 16 de septiembre de 2018

"Artículo 23.- Presentación de la Rendición de Cuentas

(...)

23.2 El plazo para la presentación de la rendición de cuentas por parte de todas las entidades del Sector Público no debe exceder del 31 de marzo siguiente al ejercicio fiscal del que se informa, estando las entidades públicas obligadas a su cumplimiento, sin excepciones."

⁴ Notificada al impugnante el 4 de noviembre de 2024.

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





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

Civil, en razón de los hechos imputados en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 14 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 0012 DREJ-OGRRHH-2024, solicitando se declare su nulidad, manifestando fundamentalmente lo siguiente:
 - (i) La falta imputada se origina de dos (2) hechos absolutamente independientes, por lo que no se les puede tipificar como una falta continuada.
 - (ii) En ambos casos, habría prescrito la falta imputada, toda vez que la apertura del proceso disciplinario surte eficacia a partir de la notificación del 8 de mayo de 2024.
 - (iii) Se le pretende imputar el haber omitido la presentación de cuentas, cuando en realidad si cumplió con presentarlos, pero de manera extemporánea.
 - (iv) Se le pretende procesar en su condición de trabajador administrativo, pese a su condición de docente nombrado de Instituto Superior.
 - (v) Ha ocupado el cargo de administrador recién en enero de 2021, por lo que no administró dinero ni gastos del año lectivo 2020 por ende con contaba con dicha información.
6. Con Oficio N° 195-2024-GRJ/DREJ, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. A través de los Oficios N°s 039070-2024-SERVIR/TSC y 039071-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido a trámite.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

⁵ 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”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, 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.
10. 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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95° de su

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 Tribunal⁷.

⁶ **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”.

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁸ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada

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”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; 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”¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹¹.

11. 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 Directivo¹², se hizo de público conocimiento la ampliación

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”.

⁹ **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”.

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ **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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, 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;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a 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”.

¹² **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;

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)

12. 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.
13. 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

- 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"

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.

Sobre la prescripción alegada por el impugnante

14. Al respecto, debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que *"La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario"*¹³. Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.
15. Es por esta razón que este Tribunal procederá a analizar previamente si la potestad sancionadora disciplinaria que ostenta la Entidad ha sido ejercida oportunamente, garantizando así el debido procedimiento.
16. Cabe precisar que el artículo 94º de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga de sus veces¹⁴.
17. Asimismo, cabe indicar que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece en el segundo párrafo del numeral 10.1 sobre "Prescripción para el inicio del PAD" que *"Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos,*

¹³Sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC, fundamento Tercero.

¹⁴**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 94º.- Prescripción

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

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.



se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces (...).”

18. Por tanto, de acuerdo a la normativa antes detallada, se contempla un plazo de prescripción de: (i) tres (3) años desde el momento en que se cometió la falta y (ii) el plazo de un (1) año contabilizado desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, o el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad (en el caso de Informes de control), tomen conocimiento de la falta.
19. Es decir, si bien nuestro ordenamiento jurídico contempla la prescripción a partir de la comisión de la falta, se tiene que, una vez conocida la falta por parte de la oficina de recursos humanos de la Entidad, o el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad en el caso de Informes de control, se cuenta con un (1) año para instaurar procedimiento administrativo disciplinario.
20. Respecto a los hechos imputados al impugnante, se advierte del acto de instauración, vale decir de la Resolución Directoral De Gestión Institucional N° 0002 DREJ-DGI-2024, que la Entidad le atribuye al impugnante el haber incumplido su obligación de informar a la entidad, sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas del Instituto Superior, respecto a los años 2020 y 2021, las mismas que de conformidad a lo establecido en el numeral 23.2 del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 1438, debían efectuarse al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente.
21. Conforme al análisis y evaluación de la falta atribuida al impugnante, vale decir, el haber incumplido su obligación de informar a la entidad, sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas del Instituto Superior, respecto a los años 2020 y 2021, se verifica que dicha obligación tiene un cumplimiento de periodicidad anual, por lo que su continuidad se determina por cada ejercicio económico. En el presente caso, se corrobora que efectivamente, se trata del incumplimiento en dos periodos: 2020 y 2021, obligaciones que, de acuerdo a ley, debían efectuarse al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente.
22. Ahora bien, esta Sala advierte que la notificación de la Resolución Directoral De Gestión Institucional N° 0002 DREJ-DGI-2024, se efectuó el 26 de marzo de 2024, según Constancia de Notificación en la cual se consigna en el reverso el nombre del impugnante, fecha, hora, documento de identidad y la firma del mismo. Cabe señalar que en el escrito presentado por el impugnante con fecha 4 de abril de 2024, con sumilla: “Solicito Ampliación de plazo para descargo correspondiente”, este señala lo siguiente: *“Así mismo digo que, habiendo sido notificado el día martes 26 de marzo del mismo año, y estando en los plazos legales, SOLICITO la ampliación del plazo (...).”*

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



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

23. Por tanto, siendo que mediante la Resolución Directoral De Gestión Institucional N° 0002 DREJ-DGI-2024, notificada el 26 de marzo de 2024, se dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, dicha notificación suspendería el plazo de prescripción, de acuerdo a lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 252° de la Ley N° 27444¹⁵, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante, TUO de la LPAG, norma que se aplica supletoriamente al régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

En este sentido, desde las fechas señaladas en el numeral 21 de marzo de la presente resolución, hasta el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, no se aprecia que hubiere transcurrido el plazo de tres (3) años para que opere la prescripción en cuanto a la instauración del procedimiento.

24. En consecuencia, conforme al detalle antes expuesto, esta Sala considera que la Entidad dio inicio al presente procedimiento administrativo sancionador dentro del plazo de tres (3) años desde la comisión de la falta, por lo que esta Sala considera desestimar el argumento del impugnante referido a la prescripción en cuanto a la instauración del procedimiento administrativo disciplinario.

De la falta de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057

25. Sobre el particular, se aprecia que al impugnante se le imputó en la resolución impugnada la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil. Al respecto es necesario recordar que, en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.

¹⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 252.- Prescripción

252.2 El cómputo del plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cesó en el caso de las infracciones permanentes.

El cómputo del plazo de prescripción sólo se suspende con la iniciación del procedimiento sancionador a través de la notificación al administrado de los hechos constitutivos de infracción que les sean imputados o título de cargo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 255, inciso 3. [...]".

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"

26. En esa línea argumentativa, 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 conceptualizado 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 e indolencia en la ejecución de las tareas..."¹⁶. 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.
27. 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 institución¹⁷.
28. Ahora bien, "la negligencia en el desempeño de las funciones" viene a ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica. Esta falta pues, constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones **concretas** que el servidor debe cumplir diligentemente.
29. Sobre el particular, con relación a la falta administrativa prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, es importante precisar que en la **Resolución de Sala Plena Nro. 001-2019-SERVIR/TSC**¹⁸ se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria que "puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento"¹⁹. (...) De ahí que las funciones

¹⁶MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

¹⁷Numeral 29 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC.

¹⁸Publicada en el diario oficial El Peruano el 1 de abril de 2019.

¹⁹Numeral 32 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TS.





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

son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad”²⁰.

30. En ese sentido, se debe distinguir las funciones de los deberes u obligaciones que impone de manera general el servicio público, como son, por ejemplo, actuar con respeto, desempeñarse con honestidad y probidad, salvaguardar los intereses del Estado o privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses particulares; los cuales no están vinculados a funciones propias de un cargo. También se excluye de este concepto aquellas prohibiciones que tengan por objeto mantener el orden al interior de las instituciones públicas, que pretendan encausar la conducta de los servidores, y no estén vinculadas a una función en concreto; como sería, por ejemplo, la prohibición de hacer proselitismo o de doble percepción de ingresos, en las que qué duda cabe no se podría atribuir una “negligencia en el desempeño de las funciones”.
31. De manera que, en los casos en que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.
32. De acuerdo con lo expuesto, para la imputación de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, la Entidad debe señalar las normas o disposiciones internas que describan las funciones del servidor vinculadas al cargo o puesto al cual fue asignado, de manera que configuren el desempeño negligente de las funciones atribuidas como incumplidas.

Sobre el caso materia de análisis

33. Conforme se aprecia de los antecedentes de la presente resolución, la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario y sancionó al impugnante por la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, esto es, negligencia en el desempeño de las funciones. Ello, al verificar que este, en su condición de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior, habría incumplido su obligación de informar a la entidad, sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas respecto a los años 2020 y 2021, al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente, incumpliendo la función establecida en el literal d) del numeral 4.1.7 del Manual de Funciones para el Personal Administrativo de las Instituciones Públicas y de

²⁰Numeral 33 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TS.

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"

conformidad lo dispuesto en el numeral 23.2 del artículo 23º del Decreto Legislativo N° 1438.

34. A fin de acreditar la falta imputada al impugnante, la Entidad tuvo en cuenta, entre otros, la siguiente documentación:

- Oficio N° 011-2023-GRJ/DREJ-OADM del 6 de marzo de 2023, a través del cual la Responsable del Área de Contabilidad de la Entidad remite las diversas observaciones de los ingresos y gastos del Instituto Superior, respecto a los años 2020 y 2021.
- Informe N° 014-2023-DREJ/OADM-AC del 14 de junio de 2023, a través del cual la Responsable del Área de Contabilidad comunica a la Jefe de la Oficina de Administración de la Entidad, que resulta excesivo la ampliación de plazo solicitado por el Instituto Superior a fin de subsanar las observaciones advertidas mediante el Oficio N° 011-2023-GRJ/DREJ-OADM, toda vez que dicha rendición de cuentas corresponde a los años 2020 y 2021, las mismas que debieron haberse efectuado en el mes de marzo del 2021 y marzo de 2022, respectivamente.
- Oficio N° 0242-2023-GRJ/DREJ-OCI del 17 de junio de 2023, a través del cual el Jefe del Órgano de Control Interno de la Entidad, señal entre otros, se disponga las acciones pertinentes y se derive los actuados a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a fin de determinar responsabilidades.
- Informe N° 080-2023-DREJ/OADM-AC del 27 de septiembre de 2023, a través del cual la Responsable del Área de Contabilidad de la entidad ratifica el Informe N° 014-2023-DREJ/OADM-AC del 14 de junio de 2023, señalando que el Instituto Superior se encuentra omiso en la rendición de cuentas de los años 2020 y 2021, indicando que el responsable del manejo económico del Instituto Superior, es el Jefe de la Oficina de Administración, vale decir, el impugnante.

35. Ahora bien, se advierte en relación a la falta imputada y las funciones del impugnante en su condición de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior, invocadas como incumplimiento en el acto de instauración, que el literal d) del numeral 4.1.7 del Manual de Funciones para el Personal Administrativo de las Instituciones Públicas, aprobada por Resolución Directoral Regional de Educación de Junín N° 01617-2016-DREJ establece como función para dicho cargo lo siguiente: *"Depende del Director General y cumple las siguientes funciones: d) Informar a las autoridades (...) sobre el manejo de los recursos y bienes institucionales"*. Ahora bien, en relación a la obligación de informar a la entidad sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas del Instituto Superior, el numeral 23.2 del artículo 23º del Decreto Legislativo N° 1438 señala lo siguiente:

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.





"Artículo 23.- Presentación de la Rendición de Cuentas

(...)

23.2 El plazo para la presentación de la rendición de cuentas por parte de todas las entidades del Sector Público no debe exceder del 31 de marzo siguiente al ejercicio fiscal del que se informa, estando las entidades públicas obligadas a su cumplimiento, sin excepciones."

(Subrayado agregado)

36. Por tanto, correspondía al impugnante, en su condición de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior, la obligación de informar a la entidad, sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas respecto a los años 2020 y 2021, al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente, lo cual conforme la documentación que sustenta el procedimiento administrativo disciplinario, no cumplió. Cabe acotar que, de los argumentos expuestos por el impugnante en su recurso de apelación, así como de la documentación presentada, no se advierte que el mismo desvirtúe los hechos que le fueran imputados en el sentido de haber cumplido con la rendición de cuentas respecto a los años 2020 y 2021, en los plazos establecidos, vale decir al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente.
37. Por consiguiente, conforme a lo antes expuesto, se corrobora que el impugnante habría incumplido sus obligaciones en su condición de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior, al no cumplir con informar a la Entidad, sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas respecto a los años 2020 y 2021, en los plazos establecidos por ley, al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente, incurriendo en negligencia en el desempeño de sus funciones.
38. Cabe indicar que, si bien el impugnante alega que se le pretende sancionar como personal administrativo cuando él tiene la condición de docente, corresponde señalar que mediante Resolución Directoral Regional Nº 0215-2021 del 26 de febrero de 2021 y Resolución Directoral Regional Nº 0352-2022 del 24 de febrero de 2022, se dispone que el impugnante ejerza el cargo de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior, por los periodos del 2021 y 2022, respectivamente. En este sentido, en el presente procedimiento administrativo se le ha imputado falta disciplinaria en su condición como Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior y no como docente nombrado, por lo que, en este extremo, los alegatos del impugnante carecen de sustento.



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

39. En cuanto a la falta por negligencia en el desempeño de las funciones, resulta necesario precisar, conforme a lo detallado en los numerales 29 al 36 de la presente resolución, que el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 es una disposición genérica, que como precepto de remisión exige ser complementado con el desarrollo de normatividad específica y/o interna o en documento emitido por la Entidad en las que se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente. En este sentido, la Entidad ha especificado el incumplimiento por parte del impugnante de las funciones respectivas en su condición de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior, establecidas en el Manual de Funciones para el Personal Administrativo de las Instituciones Públicas, documento de gestión de la Entidad y aplicables específicamente al caso concreto.
40. Asimismo, resulta pertinente traer a colación el **deber de diligencia en el desempeño de las funciones** que debe caracterizar la labor del servidor público. Al respecto es necesario recordar que, en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia. En esa línea argumentativa, 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** convenientes. 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 e indolencia en la ejecución de las tareas...**”²¹. 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.
41. 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, esta 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

²¹MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

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

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.²²

42. Siendo así, en el presente caso, se verifica en relación a los hechos atribuidos al impugnante, un desempeño **negligente de las funciones**, en su condición de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior, al no cumplir con informar a la Entidad, sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas respecto a los años 2020 y 2021, en los plazos establecidos por ley, al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente. En este extremo, los alegatos del impugnante en cuanto a una presentación de la rendición de cuentas de manera extemporánea, tampoco podrían ser amparados, toda vez que se evidencia de igual manera la negligencia en el desempeño de sus funciones, en cuanto a la oportunidad de la obligación.
43. Por otro lado, se aprecia de la documentación que obra en el expediente administrativo, que el impugnante estuvo habilitado para el ejercicio de sus derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, estuvo habilitado a exponer en su oportunidad sus argumentos de defensa, a ofrecer medios probatorios en cualquier momento del procedimiento y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.
44. En consecuencia, se ha llegado a la conclusión de la comisión por parte del impugnante de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, esto es, negligencia en el desempeño de las funciones, al verificar que este, en su condición de Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento del Instituto Superior, habría incumplido su obligación de informar a la entidad, sobre el manejo de los recursos y la rendición de cuentas respecto a los años 2020 y 2021, al 31 de marzo de 2021 y al 31 de marzo de 2022, respectivamente.
45. Finalmente, de la lectura de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Nº 0012 DREJ-OGRRHH-2024, esta Sala puede advertir que la Entidad sí ha motivado las razones que justificarían la sanción impuesta al impugnante, habiendo evaluado los criterios de graduación aplicables de acuerdo a lo establecido en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, demostrando que la sanción impuesta es proporcional y razonable a los hechos que le fueron atribuidos.
46. Por consiguiente, para este Tribunal, está acreditada la responsabilidad del impugnante en la comisión de la falta imputada. Asimismo, no se advierte que se hubiera producido alguna afectación al debido procedimiento, por lo que corresponde confirmar la sanción impuesta, la cual resulta proporcional a la luz de

²²Numeral 29 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC.

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

los hechos expuestos precedentemente.

47. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que se declare infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JESUS RICARDO AVILA CARDENAS en contra de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Nº 0012 DREJ-OGRRHH-2024 del 2 de septiembre de 2024, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE JUNIN; por lo que se CONFIRMA la citada resolución administrativa.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor JESUS RICARDO AVILA CARDENAS y a la DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE JUNIN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE JUNIN.

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/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

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP8/P11

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

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

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

info@servir.gob.pe

T: 51-1-2063370

www.gob.pe/servir

