



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

RESOLUCIÓN Nº 002492-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14257-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LOLY WIDER HERRERA LAVADO
ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Ejecutiva Regional Nº 0359-2023-GR.-JUNÍN/GR, del 30 de octubre de 2023, y de la Resolución de la Comisión Ad-Hoc Órgano Sancionador del PAD Nº 001-2024-GR-JUNIN/CAHOS/PAD, del 28 de octubre de 2024, emitidas por el Gobernador Regional y la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional Junín, respectivamente; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Ejecutiva Regional Nº 0359-2023-GR.-JUNÍN/GR¹, del 30 de octubre de 2023, el Gobernador Regional del Gobierno Regional Junín, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario al señor LOLY WIDER HERRERA LAVADO, en adelante el impugnante, en su condición de Gerente General Regional, por presuntamente haber incumplido lo dispuesto en los literales i) y j) del Código 015 del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional Nº 351-2017-GRJ/GR²; en los literales a) y g) del artículo 33º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado por Ordenanza Regional Nº 304-GRJ/CR³; y en los literales a) y b) del

¹ Notificada al impugnante el 6 de noviembre de 2023.

² **Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional Nº 351-2017-GRJ/GR**
Código 015 (...)

i) Ejecutar y supervisar la aplicación de las normas técnicas y administrativas emitidas por los organismos de nivel nacional que tengan implicancia en el desarrollo regional. (...)

j) Controlar que la ejecución de los convenios o contratos se cumplan de acuerdo a las normas legales establecida. (...)"

³ **Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, aprobado por Ordenanza Regional Nº 304-GRJ/CR**

"Artículo 33º.- Funciones de la Gerencia General Regional

Son funciones de la Gerencia General Regional las siguientes:

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”

artículo 21º del Decreto Legislativo Nº 276; incurriendo con ello en las faltas previstas en el literal d) del artículo 28º del citado decreto legislativo y en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, de acuerdo con lo siguiente:

“(…) el procesado don: Loly Wider Herrera Lavado en su condición de ex Gerente General Regional del Gobierno Regional Junín, se encontraría inmerso en presunta responsabilidad administrativa, ello por Visado el Convenio Específico de 13-06-2019; además de no haber supervisado (hechos imputados por OMISIÓN) las actividades administrativas de los órganos y/o unidades orgánicas del Gobierno Regional, que se encuentran bajo su dependencia jerárquica. Así como no haber monitoreado la ejecución y supervisión de la aplicación de las normas técnicas y administrativas de nivel nacional que tengan implicancia en el desarrollo regional, con dichas omisiones y acciones generó: 1) la modificación de cláusulas relacionadas al objeto, plazos y costo de ejecución del proyecto, así como, la incorporación de una cláusula referida a la modificación del proyecto, así como, la incorporación de una cláusula referida a la modificación del estudio definitivo, inobservando de esta forma, el artículo segundo del Acuerdo Regional n° 199-2019-GRJ/CR (...) 2) permitió que el Proyecto-Puente Noruega se retrotrajera a la fase de formulación y evaluación, cuando previo a visar dicho Convenio, este se encontraba en la fase de ejecución, ya que originalmente no se contempla modificaciones al Estudio Definitivo (...) 3) Por su participación directa, al haber visado el convenio, generó que funcionarios aprueben a favor de SIMA PERÚ S.A. pretensiones adicionales por un monto ascendente a S/ 1 884 245,04, amparados en el Convenio Específico, el cual se justificó; para la formulación del expediente técnico de la Obra; advirtiéndose, que, para cumplir con dicha pretensión esencial, SIMA Perú S.A subcontrató CESMA INGENIEROS la totalidad de la segunda pretensión esencial del Convenio Específico (Reformular el estudio definitivo), efectuando la Entidad el pago efectivo de S/1 884 244,98 a favor de SIMA Perú S.A, por el servicio objeto de la segunda pretensión esencial del Convenio Específico, el cual a su vez fue subcontratado y pagado por un monto menor, generando que la mencionada empresa obtenga una diferencia a favor ascendente a S/362 844,98, respecto al importe total cobrado. 4) mediante este visado SIMA PERÚ S.A. logró obtener una ventaja en relación a la no aplicación

- a) Dirigir, coordinar y supervisar las actividades administrativas de los órganos y/o unidades orgánicas del Gobierno Regional, que se encuentran bajo su dependencia jerárquica. (...)
- g) Monitorear la ejecución y supervisión de la aplicación de las normas técnicas y administrativas de nivel nacional que tengan implicancia en el desarrollo regional. (...)”

⁴ **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”

la Ley de Contrataciones del Estado; toda vez, que dicho Convenio, no reúne las características para que se encuentre excluido de la Ley de Contrataciones (...)”

2. No habiendo presentado descargos el impugnante, con Resolución de la Comisión Ad-Hoc Órgano Sancionador del PAD N° 001-2024-GR-JUNIN/CAHOS/PAD, del 28 de octubre de 2024, emitida por la Gerencia Regional de Desarrollo Social de la Entidad se impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 11 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Comisión Ad-Hoc Órgano Sancionador del PAD N° 001-2024-GR-JUNIN/CAHOS/PAD, solicitando se revoque la citada resolución, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) Se han vulnerado los principios de tipicidad, presunción de licitud y motivación.
 - (ii) Los hechos imputados ocurrieron el 13 de junio de 2019, por lo que al 13 de junio de 2022 habrían transcurrido 3 años.
 - (iii) Se ha vulnerado el principio de legalidad.
 - (iv) La Entidad ha realizado una imputación genérica.
4. Con Oficio N° 406-2024-GRJ/ORAF/ORH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.
5. A través de los Oficios N°s 038394 y 038395-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. 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

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.

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.

7. 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.
8. 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 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”.

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 su 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”.

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.

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>





“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.

9. 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

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 16.- 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;

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.

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>





“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)

10. 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.
11. 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

- 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.

Del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

12. Mediante la Ley N° 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.
13. 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 Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
14. 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 Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento

¹³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹⁴ 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”.

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”

sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

15. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil¹⁵ y el Título VI del Libro I de su Reglamento General¹⁶, 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^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁷.
16. En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley

¹⁵ **La Ley N^o 30057 - Ley del Servicio Civil**

Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Faltas

Capítulo II: Régimen de sanciones y procedimiento Sancionador

¹⁶ **El Reglamento de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**

Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Disposiciones Generales

Capítulo II: Faltas Disciplinarias

Capítulo III: Sanciones

Capítulo IV: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Capítulo V: Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

¹⁷ **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

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





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

del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁸ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

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

¹⁸ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 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^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N^o 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>





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

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

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/GPGSC¹⁹, 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 prescripción²⁰.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

19. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057

¹⁹ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

²⁰ **Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016**

“(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (…)”.

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”

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

Sobre la prescripción de la potestad disciplinaria

20. El artículo 94º de la Ley Nº 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 veces²¹. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.
21. A partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:
- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comente la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
 - (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.

Cabe agregar 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, conforme precisa el numeral 10.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, cuya versión 2 fue aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE.

²¹**Ley Nº 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 de la entidad, o de la que haga sus veces.

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

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

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”

22. En ese sentido, se observa que el impugnante argumenta que la potestad disciplinaria ha prescrito porque habría transcurrido más de tres (3) años desde que se cometieron las presuntas faltas hasta la emisión del acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario.
23. Según lo expuesto en su escrito de apelación, el plazo en cuestión debe computarse desde el 13 de junio de 2019, fecha en la que visó el Convenio Específico. En ese sentido, el plazo de tres años se habría cumplido el 13 de junio de 2022. Por lo tanto, al haberse recibido el informe de auditoría que da cuenta del hecho investigado el 16 de noviembre de 2022, la potestad disciplinaria ya habría prescrito, lo que impediría válidamente el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario en su contra.
24. No obstante, el impugnante no ha considerado, en el cómputo del referido plazo, la suspensión del término prescriptorio debido al Estado de Emergencia Nacional y al consecuente aislamiento social obligatorio (cuarentena), iniciado el 16 de marzo de 2020, conforme lo estableció este Tribunal en la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC. En el caso de la provincia de Huancayo, dicha suspensión se mantuvo vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.
25. Por tanto, el argumento del impugnante no es amparable al constatarse que no se ha configurado la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria por exceso en el plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

Sobre el debido procedimiento administrativo

26. El debido proceso constituye un derecho fundamental que asegura a los ciudadanos el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso y, que cuenten con garantías mínimas que les permitan recibir un trato justo en el ejercicio de la defensa de sus derechos o intereses. Está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139° como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos²².
27. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza *“que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria, tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser*

²²Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-PA/TC.

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

reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso”²³.

28. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja”²⁴.*
29. De este modo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos, entre ellos, el que se tramita al interior de las entidades que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, el Reglamento General de la Ley N° 30057 estipula que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 247° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Así, de la disposición en mención tenemos que aquellos principios a los que se refiere son: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, presunción de licitud, culpabilidad, entre otros.
30. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden. Las autoridades administrativas no deben olvidar que deben adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, de forma que se respete los derechos de defensa y el debido procedimiento, tal como demanda la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en el numeral 1 del artículo 6°.

²³Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

²⁴Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3283-2021-PA/TC.

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



Sobre los principios de legalidad y tipicidad

31. El TUO de la Ley N° 27444 regula los principios en que se sustenta el procedimiento administrativo, y exige a las autoridades desempeñar sus funciones siguiendo tales principios²⁵.
32. Así, tenemos que el Artículo IV del referido TUO reconoce como un principio fundamental en todo procedimiento el principio de legalidad, en virtud del cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. Este constituye un pilar de la actuación administrativa por el cual la Administración sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica y en la forma en que esta lo permita, atendiendo a sus fines; en tanto, está sometida a lo que establece nuestro ordenamiento jurídico en su integridad. De este modo, mientras los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública sólo pueden hacer lo que la ley expresamente permita.
33. Para el autor Guzmán Napurí²⁶ este es el principio más importante del derecho administrativo, en virtud del cual la Administración encuentra en la ley su fundamento y el límite a su acción en beneficio de los derechos de los individuos. Por su parte, Morón Urbina²⁷ refiere que por aplicación del mencionado principio los agentes públicos deben fundar todas sus actuaciones –decisorias o consultivas– en la normativa vigente, enfatizando que por imperio de dicho principio se debe entender que las entidades están sujetas a todo el sistema normativo.
34. Por tales razones, el principio de legalidad garantiza la protección de los derechos individuales al exigir que la Administración fundamente cada decisión exclusivamente en la normativa vigente. En esa línea, el respeto a las prohibiciones establecidas se vuelve ineludible, asegurando así la aplicación plena y correcta de este principio fundamental.

²⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 86º.- Deberes de las autoridades en los procedimientos

Son deberes de las autoridades respecto del procedimiento administrativo y de sus partícipes, los siguientes:

(...)

2. Desempeñar sus funciones siguiendo los principios del procedimiento administrativo previstos en el Título Preliminar de esta Ley”.

²⁶ GUZMAN NAPURÍ, CHRISTIAN. Tratado de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo, Ediciones Caballero Bustamante, Lima, 2011, pp. 35-38.

²⁷ Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. pp. 60-62.

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”

35. Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable²⁸.
36. Sobre este principio, Morón Urbina²⁹ 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”*. (El resaltado es nuestro)
37. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación N° 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *“la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal”*. Igualmente, ha precisado que *“el proceso de adecuación de los hechos a la descripción legal contenida en la norma es el llamado juicio de subsunción o de tipicidad (...) La falta de adecuación de la imputación en uno de los elementos del tipo penal postulado implica un defecto en la tipificación formulada”*³⁰. (El resaltado es nuestro)
38. Por su parte, el Tribunal Constitucional también ha indicado que el juicio de tipicidad es la valoración que se hace con miras a determinar si la conducta objeto de examen coincide o no con la descripción típica contenida en la ley. Es una

²⁸Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

²⁹MORÓN 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.

³⁰Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Casación N° 1373-2021-HUANCAVELICA. Sala Penal Permanente. Lima 30 de mayo de 2023.



operación mental mediante la cual se constata o verifica la concordancia entre el comportamiento estudiado y la descripción típica consignada en el texto legal³¹.

39. En razón a ello 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 subsunción³². 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.

40. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, **expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta**. Como es lógico, **el hecho que se atribuye al servidor debe concordar con todos los elementos (objetivos y subjetivos) de la descripción legal**, no puede hacerse una interpretación de esta de manera sesgada o arbitraria.

41. 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 respectivo³³. 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 tipicidad³⁴. 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 **detallado y contextualizado** del comportamiento. Solo así se puede determinar de manera precisa si el comportamiento calza en el tipo infractor.

³¹Fundamento 11 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00031-2009-PHC/TC.

³²Ver Resolución N° 001693-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

³³Ver Informe Técnico N° 000433-2021-SERVIR-GPGS.

³⁴Ver Informe Técnico N° 002017-2021-SERVIR-GPGSC.



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

42. 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”*³⁵, 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 de la 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.

Sobre la motivación de los actos administrativos

43. En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley N° 27444³⁶, esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la necesidad de *“permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública”*³⁷.
44. 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 N° 27444³⁸. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho

³⁵Ver 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.

³⁶**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“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”.

³⁷MORÓN Urbina, Juan (2009) *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

³⁸**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 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: (...)

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

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”

supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma Ley³⁹.

45. En este sentido, el artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444 precisa que la motivación del acto administrativo debe ser expresa, *“mediante la relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico”* y la exposición de las razones jurídicas y normativas que justifican el acto emitido; no siendo admisibles como motivación, las fórmulas generales, vacías de fundamento, oscuras o que por su vaguedad no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.
46. En esa medida, cuando en un procedimiento administrativo disciplinario el acto de imputación de cargos y el de sanción se encuentran debidamente motivados, se garantiza el derecho de defensa del sujeto sometido a procedimiento disciplinario, pues está en condiciones de conocer con exactitud las razones que conducen a la autoridad a iniciarle el procedimiento y finalmente a sancionarlo.
47. Sobre el particular, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, que ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo: *“La doctrina considera, pues, que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. Evidentemente, tal exigencia varía de intensidad según la clase de resolución, siendo claro que ella deberá ser más rigurosa cuando se trate, por ejemplo, de decisiones sancionadoras, como ocurre en el caso sub examine”*⁴⁰.
48. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que: *“La motivación de los actos administrativos no solo constituye un deber que impone nuestro ordenamiento jurídico a la Administración Pública con el objeto de evitar la emisión de actos administrativos arbitrarios o carentes de razonabilidad; sino también comprende un derecho de los administrados, a fin de que estos conozcan las razones que sustentan la decisión asumida por la autoridad administrativa, así*

³⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

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

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. (...).”

⁴⁰ Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente Nº 4289-2004-AA/TC.

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

*como otorgándoles la opción de cuestionarlas apropiadamente a través de las vías pertinentes, para así alcanzar una decisión arreglada a derecho*⁴¹.

49. De manera que las autoridades administrativas están obligadas a expresar, siquiera de manera breve, cuáles son las razones mínimas que le han permitido llegar a una conclusión, a fin de desaparecer cualquier atisbo de arbitrariedad y permitir conocer el proceso lógico y jurídico que ha guiado la decisión tomada. Esto implica, desde luego, exteriorizar cómo se ha evaluado y ponderado las pruebas. La argumentación *“debe mostrar que se valoraron, de forma individual, conjunta y razonada, todas las pruebas de cargo y descargo actuadas, observando las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia”*⁴².
50. En esa línea, es necesario mencionar que la Ley N° 30057 prescribe que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Esto significa que debe existir una adecuada proporción entre el castigo impuesto con la gravedad o la magnitud de la falta. Para tal efecto, la ley en mención delimita (artículo 87° de la Ley N° 30057) qué condiciones deben evaluarse para elegir la sanción a imponer, exigiendo, además, que el acto que imponga la sanción esté **debidamente motivado**, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción.
51. Por esa razón, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este Tribunal ha destacado la importancia de motivar también la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, indicando que se está frente a una motivación aparente cuando «el órgano sancionador *“solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”*. Así, se incurre en motivación aparente en la graduación de la sanción, cuando se analizan los criterios en abstracto y no en función de las circunstancias del caso y de las condiciones del servidor, o bien porque solo se transcriben los criterios de graduación de la sanción pero no son analizados de acuerdo al caso particular».

Sobre el caso materia de análisis

52. Como se advierte de los antecedentes de la presente resolución, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0359-2023-GR.-JUNÍN/GR, del 30 de octubre de 2023, la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante,

⁴¹Corte Suprema de Justicia de la República (2020). Sentencia Casación N° 17248-2018-PIURA. Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima 22 de enero de 2020.

⁴²Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Recurso de Nulidad N° 1544-2019-LIMA. Sala Penal Permanente. Lima 17 de marzo de 2021.

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 su condición de Gerente General Regional, por haber incumplido lo dispuesto en los literales i) y j) del Código 015 del Manual de Organización y Funciones de la Entidad; en los literales a) y g) del artículo 33º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad; y en los literales a) y b) del artículo 21º del Decreto Legislativo N° 276; incurriendo con ello en las faltas previstas en el literal d) del artículo 28º del citado decreto legislativo y en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, de acuerdo con lo siguiente:

“(…) el procesado don: Loly Wider Herrera Lavado en su condición de ex Gerente General Regional del Gobierno Regional Junín, se encontraría inmerso en presunta responsabilidad administrativa, ello por Visado el Convenio Específico de 13-06-2019; además de no haber supervisado (hechos imputados por OMISIÓN) las actividades administrativas de los órganos y/o unidades orgánicas del Gobierno Regional, que se encuentran bajo su dependencia jerárquica. Así como no haber monitoreado la ejecución y supervisión de la aplicación de las normas técnicas y administrativas de nivel nacional que tengan implicancia en el desarrollo regional, con dichas omisiones y acciones generó: 1) la modificación de cláusulas relacionadas al objeto, plazos y costo de ejecución del proyecto, así como, la incorporación de una cláusula referida a la modificación del proyecto, así como, la incorporación de una cláusula referida a la modificación del estudio definitivo, inobservando de esta forma, el artículo segundo del Acuerdo Regional n° 199-2019-GRJ/CR (...) 2) permitió que el Proyecto-Puente Noruega se retrotrajera a la fase de formulación y evaluación, cuando previo a visar dicho Convenio, este se encontraba en la fase de ejecución, ya que originalmente no se contempla modificaciones al Estudio Definitivo (...) 3) Por su participación directa, al haber visado el convenio, generó que funcionarios aprueben a favor de SIMA PERÚ S.A. pretensiones adicionales por un monto ascendente a S/ 1 884 245,04, amparados en el Convenio Específico, el cual se justificó; para la formulación del expediente técnico de la Obra; advirtiéndose, que, para cumplir con dicha pretensión esencial, SIMA Perú S.A subcontrató CESMA INGENIEROS la totalidad de la segunda pretensión esencial del Convenio Específico (Reformular el estudio definitivo), efectuando la Entidad el pago efectivo de S/1 884 244,98 a favor de SIMA Perú S.A, por el servicio objeto de la segunda pretensión esencial del Convenio Específico, el cual a su vez fue subcontratado y pagado por un monto menor, generando que la mencionada empresa obtenga una diferencia a favor ascendente a S/362 844,98, respecto al importe total cobrado. 4) mediante este visado SIMA PERÚ S.A. logró obtener una ventaja en relación a la no aplicación la Ley de Contrataciones del Estado; toda vez, que dicho Convenio, no reúne las características para que se encuentre excluido de la Ley de Contrataciones (...)”

53. Al respecto, de la revisión de la Resolución Ejecutiva Regional N° 0359-2023-GR.-JUNÍN/GR, se advierte que se imputó al impugnante, entre otra, la falta prevista en el literal d) del artículo 28º del Decreto Legislativo N° 276, con lo cual no se han

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”

observado las reglas sustantivas aplicables, conforme a lo expuesto en los numerales 18 y 19 de la presente resolución, vulnerándose con ello el principio de legalidad, y en consecuencia, el debido procedimiento administrativo.

54. Ahora bien, este Tribunal ha tenido ocasión de emitir dos precedentes de observancia obligatoria en los que ha brindado pautas sobre su correcta imputación (Resoluciones de Sala Plena Nos 001-2019-SERVIR/TSC y 001-2023-SERVIR/TSC), enfatizando que para dar cumplimiento al principio de tipicidad requiere ser vinculada con las funciones que atañen al servidor procesado en virtud del cargo que ostenta, en los siguientes términos: *“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”*; y, *“para una adecuada imputación de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones es necesario que la entidad identifique expresamente las funciones adicionales, el rol u otro correspondiente al funcionario o servidor público en virtud de los cuales debía realizar determinadas funciones en observancia de disposiciones de aplicación general”*.
55. Al respecto, debemos mencionar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha aclarado en los Informes Técnicos Nos 002084-2021-SERVIR-GPGSC y 000899-2022-SERVIR-GPGSC que *“las funciones generales asignadas a las áreas u órganos de la entidad son reasignadas a sus respectivos servidores (a través de los cargos obrantes en los instrumentos de gestión o mediante los términos de referencia a sus contratos) para efectos de identificar sus funciones e individualizar sus responsabilidades, según corresponda”*.
56. De manera que, para determinar la responsabilidad de un servidor investigado por esta falta, es fundamental analizar el hecho que se le imputa, tomando en cuenta las funciones del cargo que debía desempeñar en el momento de la presunta infracción.
57. En el caso bajo análisis, se aprecia que se atribuye al impugnante una actuación poco diligente en el ejercicio de dicha función, caracterizada por falta de cuidado, pero sin que medie intencionalidad. Sin embargo, en el mismo acto se sostiene que el impugnante habría desplegado múltiples conductas como parte de un proceso unitario. Asimismo, en el acto de inicio del procedimiento administrativo la Entidad señala que *“(…) se desprende que en ventaja de SIMA PERÚ S.A visó (hechos imputados por COMISION) el Convenio Específico para no aplicar la Ley de Contrataciones del Estado; toda vez, que dicho Convenio, no reúne las características para que se encuentre excluido de la Ley de Contrataciones. (...)”*

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”

58. Lo antes señalado resulta contradictoria, en la medida en que la reiteración de conductas dentro de un mismo curso de acción evidenciaría un patrón de comportamiento consciente o incluso el desarrollo de un plan previamente concebido, lo cual sería incompatible con una actuación meramente negligente y carente de intención.
59. Ahora bien, en cuanto a la responsabilidad que se atribuye al impugnante, no se explica con claridad en qué consistía específicamente la función mencionada por la autoridad instructora, ni qué nivel de diligencia o cuidado exigía su cumplimiento. Las funciones invocadas contienen más de un verbo, lo que implica que comprendía diversas acciones o actividades que debían ejecutarse. Sin embargo, no se ha delimitado de forma concreta cuál de esas tareas es la que se vincula directamente con las conductas que se le imputan al impugnante. Menos aún se ha desarrollado qué exigencias específicas de diligencia recaían sobre él en la ejecución de dichas tareas, según su posición funcional, el marco normativo aplicable y las circunstancias particulares del caso.
60. Para este Tribunal resulta evidente que el ejercicio de la función pública impone un estándar particular de diligencia, el cual exige que las tareas, actividades y funciones asignadas se ejecuten con responsabilidad, eficiencia y profesionalismo. En tal sentido, todo servidor público tiene el deber de desplegar, como mínimo, las **acciones necesarias y razonablemente esperables** para cumplir cabal y oportunamente con las obligaciones inherentes a su cargo.
61. Entonces, la sola afirmación de que el impugnante incurrió en negligencia no resulta suficiente para sustentar una sanción, si no se expone de manera clara —y se acredita objetivamente— cómo las acciones u omisiones que se le atribuyen se apartaron del estándar de diligencia que, de forma razonable, le era exigible según las funciones propias de su cargo, sus competencias y las circunstancias concretas del caso.
62. En esa línea, correspondía a la autoridad instructora desarrollar de manera clara, precisa y fundamentada el vínculo entre los hechos atribuidos al impugnante y la supuesta falta de cuidado, explicando por qué dichos actos deben considerarse reprochables desde la perspectiva de la negligencia funcional. Este análisis debió incluir la identificación específica de las funciones involucradas, la evaluación del comportamiento esperado según el estándar de diligencia aplicable y la exposición razonada de cómo la conducta del impugnante se apartó de dicho estándar.
63. Esta exigencia cobra mayor relevancia considerando que el hecho imputado se produjo en el marco del trámite y suscripción de documentos en los que intervinieron varias personas, cada una con funciones y responsabilidades

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”

específicas. Así, resultaba indispensable analizar si la eventual irregularidad fue consecuencia directa de una omisión atribuible exclusivamente al impugnante o si, por el contrario, esta pudo originarse en fallas compartidas dentro de la cadena de responsabilidades funcionales, lo que debilitaría la imputación individualizada de la falta. **Esta exigencia resulta aún más rigurosa si se considera que la sanción impuesta es la destitución**, la cual, por su gravedad, demanda una motivación especialmente sólida, clara y exhaustiva, conforme al principio de razonabilidad y al debido procedimiento administrativo.

64. En ausencia de este análisis, la atribución de responsabilidad carece de una fundamentación suficiente que permita confirmar la legalidad de la sanción impuesta.
65. En tal medida, puede afirmarse que las autoridades del procedimiento no observaron con el debido rigor los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria, toda vez que no se explicó de manera clara, suficiente y coherente cómo las conductas atribuidas al impugnante se subsumían en la falta que se le imputó. Esta omisión vulnera el principio de tipicidad. Asimismo, la ausencia de una motivación concreta, individualizada y jurídicamente fundada transgrede el deber de debida motivación que debe regir todo acto administrativo sancionador. En conjunto, estas deficiencias configuran una afectación al debido procedimiento administrativo.
66. De otro lado, y sin perjuicio de lo antes expuesto, se advierte que el acto de sanción se encuentra suscrito por la Gerencia Regional de Desarrollo Social de la Entidad; por lo que corresponde a la Entidad observar lo dispuesto en el numeral 93.5 del artículo 93º respecto a las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
67. Lo expuesto, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Resolución Ejecutiva Regional N° 0359-2023-GR.-JUNÍN/GR y la Resolución de la Comisión Ad-Hoc Órgano Sancionador del PAD N° 001-2024-GR-JUNIN/CAHOS/PAD, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444⁴³, por contravenir el numeral 14 del artículo 139º

⁴³**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

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

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

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

de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444⁴⁴.

68. 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.
69. 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 el 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, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
70. Finalmente, habiéndose constatado la vulneración 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 Resolución Ejecutiva Regional N° 0359-2023-GR.-JUNÍN/GR, del 30 de octubre de 2023, y de la Resolución de la Comisión Ad-Hoc Órgano Sancionador del PAD N° 001-2024-GR-JUNIN/CAHOS/PAD, del 28 de octubre de 2024, emitidas por el Gobernador Regional y la Gerencia Regional de Desarrollo Social del GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, respectivamente; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

⁴⁴Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

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

(...)”

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





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

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Ejecutiva Regional N° 0359-2023-GR.-JUNÍN/GR y, que el GOBIERNO REGIONAL JUNÍN subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor LOLY WIDER HERRERA LAVADO y al GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/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

L6

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.

