



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

RESOLUCIÓN Nº 002515-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 120-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARINO BAUTISTA CHAVEZ
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANGALLO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 0002-2023-D-AGP/UGELC, del 4 de diciembre de 2023, y de la Resolución Directoral Nº 1207-2024, del 11 de noviembre de 2024, emitidas por la Dirección del Sistema Administrativo I y la Dirección del Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo, respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Asimismo, se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MARINO BAUTISTA CHAVEZ contra la Resolución Directoral Nº 1207-2024, del 11 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección del Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo, respecto a la imputación sobre el visto bueno otorgado a la Resolución Directoral Nº 1154-2019; al haber transcurrido el plazo de tres (3) años desde la comisión de la falta hasta que se inició el procedimiento administrativo disciplinario.

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 0002-2023-D-AGP/UGELC¹, del 4 de diciembre de 2023, la Dirección del Sistema Administrativo I de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor MARINO BAUTISTA CHAVEZ, en adelante el impugnante, imputándole la comisión de las faltas tipificadas en los literales o) y q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil², infringiendo el principio de probidad contemplado en el

¹ Notificada al impugnante el 4 de diciembre de 2023.

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:

(...)

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 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>





numeral 2 del artículo 6º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública³. Al respecto, la Entidad indicó en dicho acto de inicio lo siguiente:

“Se imputa al servidor civil MARINO BAUTISTA CHAVEZ, en su condición de Director del Sistema Administrativo II (Jefe del Área de Gestión Institucional) de la UGEL Cangallo, por presuntamente haber incurrido en falta disciplinaria, toda vez que habría dado el visto bueno a la Resolución Directoral N° 1154-2019 de 27 de agosto de 2019 (fs 7), que resolvió transferir el presupuesto de Recursos Ordinarios a la cuenta del Sub CAFAE correspondiente al mes de agosto de 2019 por la suma de S/ 24,150,00, para el pago de la planilla de ampliación de incentivos, con ello avaló que la Entidad UGEL Cangallo transfiera a la cuenta del Sub CAFAE el importe antes mencionado y a razón de ello se efectivizó los pagos adicionales al personal administrativo de la SEDE por trabajos de acción cívica, pese a no corresponder.

Asimismo, por presuntamente haber dado el visto bueno a la resolución Directoral N° 763-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL de 6 de octubre de 2020 (fs 8), que resolvió aprobar la transferencia de presupuesto de la partida 2.1.11.21 “Asignación de Fondos para el Personal” a la cuenta del Sub CAFAE por S/ 84,702,00 para el pago de la planilla de ampliación de incentivos, y con ello avaló que la Entidad UGEL Cangallo transfiera a la cuenta del Sub CAFAE el importe antes mencionado y a razón de ello se efectivizó los pagos adicionales al personal administrativo de la sede UGEL Cangallo por trabajos de acción cívica, entre los cuales su persona recibió el importe de S/ 3,257,77, pese a no corresponder.

Del mismo modo, pese a haber emitido el oficio N° 100-2020-ME-GRA-DRE/UGELC-AGI-DIR, de 26 de noviembre de 2020 (fs 9) informando que se realizó la modificación presupuestal por S/ 99,690,00 para fines de pago de la deuda pendiente por incentivos laborales al personal administrativo de instituciones educativas; habría dado el visto bueno y avalado la Resolución Directoral N° 0812-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL de 30 de noviembre de 2020 (fs 10), que aprobó la Transferencia de Presupuesto de la partida 2.1.11.21 “Asignación de Fondos para el Personal” a la cuenta del Sub CAFAE correspondiente al mes de diciembre de 2020 por el importe de S/ 99,580,00 para el pago de la planilla de

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
(...)

q) Las demás que señale la Ley.”

³ **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)”.

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”

ampliación de incentivos al personal administrativo de la Sede, y con ello permitió que la Entidad transfiera a la cuenta del Sub CAFAE el importe antes referido y a razón de ello se efectivizó los pagos adicionales al personal administrativo de Sede, por trabajo de acción cívica, entre los cuales su persona recibió el importe de S/ 3,893.20, pese a no corresponder.

Todo ello, con la presunta finalidad de beneficiarse con dinero de recursos de la Entidad en el año 2020, en dos fechas, según consta en las planillas (fs 12 y 13) en: (Agosto 2020 con S/ 3,257.77 del total de S/ 84,702.00); y, (Noviembre 2020 con S/ 3,893.20 del total de S/ 99,580.00); por transferencia de saldos presupuestales realizada a la cuenta del Sub CAFAE, con el supuesto de incentivos adicionales por “trabajos de acción cívica”, pese a no corresponder.

Asimismo, por presuntamente beneficiar a terceros; es decir de trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 de la UGEL Cangallo, con dinero de recursos de la Entidad de manera reiterada (años 2019 y 2020), según consta en la planillas (fs 11, 12 y 13), (en el año 2019 con S/ 980.00 por cada trabajador a diferencia de uno que habría recibido S/ 630.00); (Agosto 2020 con S/ 3,257.77 por cada trabajador del total de S/ 84,702.00); (Noviembre 2020 con S/ 3,983.20 por cada trabajador del total de S/ 99,580.00); esto, después de haber viabilizado los documentos; dado los vistos buenos a las Resoluciones Directorales (fs 7, 8 y 10) y haber emitido oficina N° 100-2020 (informando modificación presupuestal para el pago del Sub CAFAE); mismo hecho que habría generado perjuicios económicos a la Entidad UGEL Cangallo y el Estado.”

2. El 19 de diciembre de 2023, el impugnante presentó sus descargos argumentando lo siguiente:
 - (i) La responsabilidad directa recae en las personas que iniciaron el trámite, generaron los documentos y ejecutaron el pago respectivo de cada caso.
 - (ii) En su condición de Director del Sistema Administrativo I (Jefe del Área de Gestión Institucional de la Entidad), su actuar se limitó a dar trámite administrativo a la visación de resoluciones.
 - (iii) Nunca tuvo ningún interés y/o aprovechamiento del cargo para beneficiarse económica y personalmente.
 - (iv) Le ejecución del gasto y la programación de pago, elaboración de planillas y otros corresponde al Comité de Sub CAFAE y el área de Administración de la Entidad.
 - (v) Se ha producido la prescripción de la acción administrativa disciplinaria.

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”

3. A través de la Resolución Directoral N° 1207-2024⁴, del 11 de noviembre de 2024, la Dirección del Programa Sectorial II de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado la comisión de la falta tipificada en el literal o) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 29 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 1207-2024, solicitando se declare su nulidad por haberse vulnerado el debido proceso y el derecho a la defensa; ello base a los siguientes argumentos:
- (i) Existe una mala conformación de la comisión de procedimientos administrativos disciplinarios, puesto que determinados funcionarios de la Entidad deben estar impedidos de participar como autoridades, como es el caso del Asesor Legal y de la Oficina de Asesoría Jurídica.
 - (ii) Se ha transgredido la Ley N° 30057 y su reglamento al haberse emitido el acto de sanción con las firmas del director del Área de Gestión Pedagógico y la directora del Área de Gestión Institucional de la Entidad, cuando en realidad debería haber intervenido el director titular de la Entidad como autoridad competente para sancionar.
 - (iii) Los presuntos hechos imputados habrían prescrito al transcurrir más de tres (3) años de cometida la falta, conforme se establece en el artículo 94° de la Ley N° 30057. En ese sentido, desde la ocurrencia de los visados de las Resoluciones Directorales N°s 1154-2019-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL (27 de agosto de 2019) y 763-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL (6 de octubre de 2020), hasta la notificación del acto de inicio del procedimiento (4 de diciembre de 2023) habría operado la prescripción de acuerdo al plazo inicialmente señalado.
 - (iv) Con Oficio N° 069-2023-GRA/DREA/OCI, del 18 de agosto de 2023, el jefe del Órgano de Control Institucional de la DREA comunicó o notificó el Informe de Control Específico N° 010-2023-2-0712-SC; siendo que al 18 de agosto de 2024 se habría configurado la prescripción.
 - (v) Hay una incorrecta tipificación y determinación de los hechos al momento de la imputación de las faltas impuestas.
 - (vi) No se ha determinado cómo o de qué manera su persona ha actuado o haya influenciado a otros servidores para obtener un beneficio propio y a beneficio de terceros.
 - (vii) La sanción impuesta no resulta proporcional con las acciones imputadas, ya que la Entidad ha reconocido textualmente que en el visado de la Resolución Directoral N° 812-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL, el sello y la firma son

⁴ Notificada al impugnante el 11 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”

falsos.

5. Con Oficio N° 1147-2024-GRA/GG-GRDS-DREA-UGELCANG-D, del 11 de diciembre de 2024, 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.
6. Mediante Oficios N°s 000452 y 000453-2025-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

7. 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 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.

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.

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”.

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”

8. 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.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su 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 2016.
10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

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

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

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

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

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, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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)

11. 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.

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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





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

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

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

13. Mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. 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 Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ se

¹² **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹³ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 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.

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”

estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos solo 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 Civil¹⁴.
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, 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 del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁵ que dichas

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

¹⁴**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”.

¹⁵**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 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.





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

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.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^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, 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^o 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

¹⁶ **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**

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.





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 prescripción¹⁷.
 - (ii) **Reglas sustantivas:** Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
20. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
21. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

¹⁷Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.





Sobre la oportunidad de instauración del presente procedimiento

22. Al respecto, el impugnante, a través de su recurso de apelación, alegó que se había producido la prescripción respecto a la oportunidad para instaurar procedimiento administrativo disciplinario en su contra.
23. En primer lugar, 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”*¹⁸. 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.
24. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que *“La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso”*¹⁹. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad²⁰, cuando afirmó que *“el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado”*.
25. Ahora bien, el primer párrafo del artículo 94° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil establece que la competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario 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 toma de conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad o de la que haga sus veces.
26. Es decir, en cuanto al segundo supuesto de prescripción descrito, se tiene que, una vez conocida la falta por parte de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o

¹⁸Sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC, fundamento Tercero.

¹⁹Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01912-2012-HC/TC.

²⁰Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 31 de enero de 2013.





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

la que haga sus veces, la Entidad cuenta con un (1) año para instaurar procedimiento administrativo disciplinario; de lo contrario operará la prescripción.

27. Asimismo, en el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC²¹, el Tribunal ha declarado que: *“Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo –de tres (3) años– no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años”.*
28. Además, en el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se precisa 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.
29. Asimismo, en el Informe Técnico N° 447-2019-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se ha señalado lo siguiente:
- “(…)*
3.3. Por lo tanto, el plazo de prescripción para el inicio del PAD en el caso de denuncias derivadas de informes de control, el plazo es de un (1) año desde que el funcionario a cargo de la conducción de la entidad recibió el informe. No obstante, el cómputo del plazo de un (1) año antes mencionado, debe realizarse dentro del plazo de tres (3) años desde la comisión de la falta. En otras palabras, la entidad podrá iniciar el PAD dentro del plazo de (1) año desde que tomó conocimiento del informe de control siempre que no hubiera operado el plazo de (3) años desde la comisión de la falta, caso contrario deberá declarar prescrita la acción disciplinaria.
(…)”.
30. Aunado a ello, en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, del 31 de agosto de 2016, se indicó que el plazo de duración del procedimiento se computa hasta la fecha de emisión del acto de imposición de sanción: *“este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1)*

²¹Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016.

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





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

año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento”.

31. En esa misma línea, en el numeral 3 del artículo 145º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444, respecto al transcurso del plazo en los procedimientos administrativos, se señala que cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso²².
32. En el presente caso, se le imputó al impugnante el haber visado tres (3) resoluciones directorales que aprobaron las transferencias de presupuesto a la cuenta del Sub CAFAE, efectivizando pagos adicionales al personal administrativo de la sede de la Entidad.
33. En ese sentido, resulta necesario evaluar la fecha en que se produjo cada hecho infractor a fin de determinar si transcurrió el plazo para que operase la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo detallado en los párrafos precedentes.
34. De acuerdo a la documentación que obra en el expediente administrativo, tenemos el siguiente detalle:
 - Resolución Directoral Nº 1154-2019, de fecha **27 de agosto de 2019**, mediante la cual se transfirió el presupuesto de recursos ordinarios a la cuenta del Sub CAFAE correspondiente al mes de agosto de 2019 por la suma de S/ 24,150,00, para el pago de la planilla de ampliación de incentivos al personal administrativo de la Sede.
 - Resolución Directoral Nº 763-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL, de fecha **6 de octubre de 2020**, mediante la cual se transfirió el presupuesto de la partida 2.1.11.21 “Asignación de Fondos para el Personal” a la cuenta del Sub CAFAE por la suma de S/ 84,702,00 para el pago de la planilla de ampliación de incentivos al personal administrativo de la Sede.

²² **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 145º.- Transcurso del plazo

(...)

145.3 cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso (...).”

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”

- Resolución Directoral N° 0812-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL, de fecha **30 de noviembre de 2020**, mediante la cual se transfirió el presupuesto de la partida 2.1.11.21 “Asignación de Fondos para el Personal” a la cuenta del Sub CAFAE correspondiente al mes de diciembre de 2020 por la suma de S/ 99,580,00 para el pago de la planilla de ampliación de incentivos al personal administrativo de la Sede.
35. Teniendo en cuenta dichas fechas en que el impugnante, manteniendo vínculo con la Entidad, visó las resoluciones directorales que aprobaron la transferencia de presupuesto al Sub CAFAE, se advierte que ha operado la prescripción conforme al siguiente detalle:
- Respecto de la Resolución Directoral N° 1154-2019, visado el **27 de agosto de 2019**, el plazo de tres (3) años para iniciar el PAD desde la comisión de la falta, se cumplió el **10 de diciembre de 2022**.
36. Cabe precisar que para el cálculo de la fecha máxima para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se ha considerado el precedente administrativo sobre la suspensión del cómputo de plazos de prescripción, dispuesta en la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, debido al estado de emergencia nacional y el aislamiento social obligatorio causado por la pandemia de la COVID-19, habiéndose suspendido el plazo del 16 de marzo de 2020 al 30 de junio de 2020. Asimismo, que, en la provincia de Cangallo, operó la suspensión hasta el 30 de junio de 2020, reanudándose el 1 de julio de 2020.
37. Conforme a lo expuesto, **respecto a la primera imputación, esta es haber visado la Resolución Directoral N° 1154-2019**, operó la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al impugnante ya que la notificación para el inicio del PAD se produjo el 4 de diciembre de 2023; por tanto, **corresponde declarar la prescripción de oficio respecto de dicho extremo**.
38. Por otro lado, **respecto a la segunda y tercera imputación**, cometidas el 6 de octubre de 2020 y el 30 de noviembre de 2020, respectivamente; debe tenerse en consideración lo referido en el numeral 29 de la presente resolución en relación al cómputo del plazo de prescripción de un (1) año dentro del periodo de tres (3) años desde la comisión de la falta, cuando existe un informe de control.
39. En ese sentido, se advierte que a través del Oficio N° 0169-2023-GRA/DREA/OCI, el cual fue notificado al Titular de la Entidad el **18 de agosto de 2023**, se puso en conocimiento el contenido del Informe de Control Específico N° 010-2023-2-0712-SC, por lo que teniendo en cuenta dicha fecha, el plazo de prescripción para que el

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”

órgano instructor inicie el presente procedimiento administrativo disciplinario, vencia el **18 de agosto de 2024**.

40. Siendo así, se aprecia que la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante el 4 de diciembre de 2023, con la notificación de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 0002-2023-D-AGP/UGELC, esto es, dentro del año previsto para su instauración.
41. Llegado a este punto, esta Sala considera que, en el extremo de la segunda y tercera imputación (visado de la Resolución Directoral N° 763-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL y de la Resolución Directoral N° 0812-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL), la Entidad ha observado correctamente los plazos de prescripción establecidos en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, en concordancia con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*”.

Sobre el debido procedimiento administrativo

42. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.
43. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) *es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.”* (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)²³»
44. En nuestra Constitución Política, el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139°. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar, en reiterada jurisprudencia, que el debido proceso “(...) *es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que*

²³Fundamento 3 de la sentencia emitida en el Expediente N° 3433-2013-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”

*ejerce funciones formal o materialmente jurisdiccionales*²⁴. En razón a ello, “*dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo*”²⁵.

45. Dicho Tribunal agrega que: “*El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional*”²⁶.
46. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo General, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros²⁷.
47. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente y en un plazo razonable; y a impugnar las decisiones que los afecten²⁸.

²⁴Fundamento 4 de la sentencia emitida en el Expediente N° 7289-2005-PA/TC

²⁵Fundamento 2 de la sentencia emitida en el Expediente N° 4644-2012-PA/TC.

²⁶Fundamento 14 de la sentencia emitida en el Expediente N° 3891-2011-PA/TC

²⁷MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

²⁸**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

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

(...)

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”

48. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*²⁹.
49. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.
50. Bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el **derecho de defensa**, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. En esa línea, el Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa³⁰.

Cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover³¹.

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

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

²⁹RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

³⁰Fundamento 14 de la sentencia emitida en el Expediente N° 02098-2010-PA/TC.

³¹Fundamento 32 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0156-2012-PHC/TC.



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

51. Otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, son la sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. El segundo, que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.
52. Así, con relación al **principio de legalidad** en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, así como también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*) y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)³².
- En esa medida, el principio de legalidad no solo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación.
53. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: «*El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*»³³.

³²Fundamento 3 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0197-2010 PA/TC

³³Fundamento 46 de la sentencia emitida en el Expediente N° 010-2002-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. 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”

54. 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 aplicable³⁴.
55. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos; pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos³⁵.
56. Ahora bien, Morón Urbina³⁶ 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”*.
57. De esta manera, el **principio de tipicidad** exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
 - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el **hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta**; que **configure cada uno de los elementos que contiene la falta**. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

³⁴Fundamento 8 de la sentencia emitida en el Expediente N° 05487-2013-AA/TC.

³⁵Fundamento 9 de la sentencia emitida en el Expediente N° 02050-2002-AA/TC.

³⁶MORÓN 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.





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

58. 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 Nº 27444³⁷, 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”*³⁸.
59. Asimismo, 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.
60. Por lo que se puede concluir que las entidades públicas al hacer ejercicio de su potestad sancionadora están obligadas a respetar los derechos constitucionales señalados anteriormente, tales como el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo; de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez.

Sobre las autoridades competentes

61. Al respecto, en cuanto a la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, resulta necesario precisar que de acuerdo al artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444, para que un acto administrativo sea válido, debe cumplir con ciertos requisitos, siendo uno de ellos el haber sido *“emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado”*; es decir, haber sido emitido por el órgano competente establecido por el ordenamiento jurídico.

³⁷ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 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”.

³⁸ MORÓN Urbina, Juan (2009) *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

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”

62. Así las cosas, vemos que el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece claramente las reglas para determinar qué autoridades serán competentes para conducir un procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, indicando lo siguiente:

- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

63. Lo señalado en la norma citada se puede apreciar de manera ilustrativa en el siguiente cuadro:

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

64. Asimismo, en caso de que una de estas se encontrase impedidas de participar, la Entidad debe tener en consideración el procedimiento de abstención previsto en el

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

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





numeral 9.1 del punto 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC³⁹, siguiendo para tal fin el procedimiento regulado en el TUO de la Ley N° 27444⁴⁰.

65. Cabe precisar que en el Informe Técnico N° 512-2016-SERVIR/GPGSC⁴¹, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, se ha señalado que *“para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad”*. Del mismo modo, en dicho informe se precisó que *“se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto”*.
66. En esa línea, para efectos de determinar las autoridades administrativas que ejercerían la función de órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, según lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades deben tener en

³⁹Directiva 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

9.1. Causales de abstención

Si la autoridad instructora o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88 de la LPAG, se aplica el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente.

La autoridad que se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que comenzó a conocer el asunto o en que conoció la causal sobreviniente, plantea su abstención mediante un escrito motivado y remite lo actuado al superior jerárquico inmediato, con el fin de que sin más trámite se pronuncie sobre la abstención dentro del tercer día hábil.

Si la solicitud de abstención fuese aceptada, el superior jerárquico procede a designar a la autoridad competente del PAD, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la LPAG.

En el supuesto que la abstención sea ordenada de oficio o a pedido del presunto infractor, se seguirá lo establecido en el mismo artículo 90 de la LPAG.

⁴⁰Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

“Artículo 101°.- Disposición superior de abstención

101.1 El superior jerárquico inmediato ordena, de oficio, o a pedido de los administrados, la abstención del agente incurso en alguna de las causales a que se refiere el artículo 100.

101.2 En este mismo acto designa a quien continuará conociendo del asunto, preferentemente entre autoridades de igual jerarquía, y le remitirá el expediente.

101.3 Cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior optará por habilitar a una autoridad ad hoc, o disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión”.

⁴¹Dicho informe técnico se encuentra disponible en www.servir.gob.pe.



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

cuenta la línea jerárquica establecida en sus instrumentos de gestión y su estructura organizativa.

67. En el caso particular, al haberse propuesto la imposición de la sanción disciplinaria de destitución al impugnante, corresponde que el jefe de Recursos Humanos actúe como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario y que el titular de la Entidad emita y oficialice la sanción.
68. Ahora bien, del Manual de Organización y Funciones de la Entidad⁴², se verifica que quien hace las veces de jefe de Recursos Humanos es el Especialista Administrativo I (Jefe de Personal), perteneciente al Área de Administración como Órgano de Apoyo. En ese sentido, de la verificación del acto de inicio del presente procedimiento, se aprecia que quien emitió la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 0002-2023-D-AGP/UGELC fue, efectivamente, el Especialista Administrativo I de la Entidad.
69. Asimismo, se aprecia que el Director de la Entidad, en su condición de titular de la Entidad, impuso la sanción disciplinaria de destitución contra el impugnante, a través de la Resolución Directoral N° 1207-2024.
70. En consecuencia, tanto la resolución de instauración como la de sanción fueron emitidas por las autoridades competentes.

Sobre el caso materia de análisis

71. De acuerdo a lo señalado en los antecedentes, Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 0002-2023-D-AGP/UGELC, la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, en su condición de Director del Sistema Administrativo II (Jefe del Área de Gestión Institucional), por la comisión de las faltas previstas en los literales o) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
72. Al respecto, el literal o) del artículo 85° de la Ley N° 30057, establece como falta administrativa la siguiente: “Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros”. Esta falta contiene dos verbos: actuar e influir. El primero, según la Real Academia Española, tiene las siguientes acepciones: ejercer actos propios de su naturaleza; ejercer funciones propias de su cargo u oficio; y, obrar, realizar actos libres y conscientes. El segundo significa: ejercer predominio, o fuerza moral. Para ser más precisos, cuando se refiere a “influencia”, la Real Academia Española señala lo siguiente: acción y efecto de influir; poder,

⁴²Disponible en: https://drive.google.com/file/d/1_kYkIQWNIALq9RN5oTDDbsX42-CI4XWe/view

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”

valimiento, autoridad de alguien para con otra u otras personas o para intervenir en un negocio; y, persona con poder o autoridad con cuya intervención se puede obtener una ventaja, favor o beneficio.

73. Por lo que, se puede colegir que el primer supuesto (**actuar** para obtener un beneficio propio o beneficio de terceros) está referido únicamente a los actos que pueda realizar un trabajador de manera directa para obtener un beneficio para sí mismo o para terceros; mientras que el segundo (**influir** en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio de terceros) se refiere a los actos que pueda desplegar un trabajador sobre otros trabajadores para valerse de estos y así obtener un resultado que le favorezca a él mismo o a un tercero; es decir, cuando **ejerza su influencia.**
74. Ahora bien, en el caso en particular, la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 0002-2023-D-AGP/UGELC señala lo siguiente:

“II. FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA:

(...)

Asimismo, por presuntamente haber dado el visto bueno a la resolución Directoral N° 763-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL de 6 de octubre de 2020 (fs 8), que resolvió aprobar la transferencia de presupuesto de la partida 2.1.11.21 “Asignación de Fondos para el Personal” a la cuenta del Sub CAFAE por S/ 84,702,00 para el pago de la planilla de ampliación de incentivos, y con ello avaló que la Entidad UGEL Cangallo transfiera a la cuenta del Sub CAFAE el importe antes mencionado y a razón de ello se efectivizó los pagos adicionales al personal administrativo de la sede UGEL Cangallo por trabajos de acción cívica, entre los cuales su persona recibió el importe de S/ 3,257,77, pese a no corresponder.

Del mismo modo, pese a haber emitido el oficio N° 100-2020-ME-GRA-DRE/UGELC-AGI-DIR, de 26 de noviembre de 2020 (fs 9) informando que se realizó la modificación presupuestal por S/ 99,690,00 para fines de pago de la deuda pendiente por incentivos laborales al personal administrativo de instituciones educativas; habría dado el visto bueno y avalado la Resolución Directoral N° 0812-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL de 30 de noviembre de 2020 (fs 10), que aprobó la Transferencia de Presupuesto de la partida 2.1.11.21 “Asignación de Fondos para el Personal” a la cuenta del Sub CAFAE correspondiente al mes de diciembre de 2020 por el importe de S/ 99,580,00 para el pago de la planilla de ampliación de incentivos al personal administrativo de la Sede, y con ello permitió que la Entidad transfiera a la cuenta del Sub CAFAE el importe antes referido y a razón de ello se efectivizó los pagos adicionales al personal administrativo de Sede, por trabajo de acción cívica, entre los cuales su persona recibió el importe de S/ 3,893.20, pese a no corresponder.

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”

Todo ello, con la presunta finalidad de beneficiarse con dinero de recursos de la Entidad en el año 2020, en dos fechas, según consta en las planillas (fs 12 y 13) en: (Agosto 2020 con S/ 3,257.77 del total de S/ 84,702.00); y, (Noviembre 2020 con S/ 3,893.20 del total de S/ 99,580,00); por transferencia de saldos presupuestales realizada a la cuenta del Sub CAFAE, con el supuesto de incentivos adicionales por “trabajos de acción cívica”, pese a no corresponder.

Asimismo, por presuntamente beneficiar a terceros; es decir de trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 de la UGEL Cangallo, con dinero de recursos de la Entidad de manera reiterada (años 2019 y 2020), según consta en la planillas (fs 11, 12 y 13), (en el año 2019 con S/ 980.00 por cada trabajador a diferencia de uno que habría recibido S/ 630.00); (Agosto 2020 con S/ 3,257.77 por cada trabajador del total de S/ 84,702.00); (Noviembre 2020 con S/ 3,983.20 por cada trabajador del total de S/ 99,580.00); esto, después de haber viabilizado los documentos; dado los vistos buenos a la Resoluciones Directorales (fs 7, 8 y 10) y haber emitido el oficio N° 100-2020 (informando modificación presupuestal para el pago del Sub CAFAE); mismo hecho que habría generado perjuicios económicos a la Entidad UGEL Cangallo y el Estado.”

(Subrayado agregado)

75. Del tenor antes expuesto, no se aprecia que la Entidad haya precisado de manera suficientemente motivada de qué manera: (i) el haber viabilizado documentos, (ii) el haber dado los vistos buenos a la Resoluciones Directorales señaladas en el párrafo anterior y/o (iii) haber emitido el oficio N° 100-2020 (informando modificación presupuestal para el pago del Sub CAFAE), (funciones que son propias del impugnante en su condición de Director del Sistema Administrativo II – Jefe del Área de Gestión Institucional⁴³), constituirían una manera de actuar directamente para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros. Asimismo, tampoco se precisa, a través de la imputación de la Entidad, cómo el impugnante había ejercido influencia sobre otros servidores y/o sobre quienes habría ejercido esta influencia para obtener el beneficio propio o para terceros.

76. En este sentido, la Entidad no habría cumplido con precisar, de manera clara y detallada, cómo es que se habría configurado la falta imputada, por lo que no se

⁴³4.2.4 FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

4.2.4.1. DEL DIRECTOR DEL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

CÓDIGO : D4-05-295-2

CARGO : DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II

(...)

g) Visar los Proyectos de Resolución que implican afectación presupuestal, y demás proyectos de resolución de todos los actos administrativos y jurídicos de la entidad, que le corresponde por función.

(...)

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”

evidencia una adecuada subsunción de los hechos respecto de la falta que se pretende atribuir.

77. Sobre el particular, es preciso señalar que una correcta operación de subsunción, no solo requiere describir la conducta infractora de forma clara y precisa, así como identificar de manera expresa la falta administrativa en la que habría incurrido, sino también **observar que la conducta imputada se adecúe al supuesto previsto como falta, lo cual debe ser debidamente argumentado y expresado bajo sustentos suficientes** que evidencien la subsunción de la conducta infractora con la falta imputada que se pretende atribuir.
78. Por tanto, a criterio de esta Sala, la operación de subsunción resulta inadecuada, toda vez que no se precisa ni define de qué manera los hechos y conducta materia de imputación configurarían la falta atribuida al impugnante. Al respecto, la Entidad debe considerar que una adecuada operación de subsunción del hecho en la norma vulnerada, implica señalar no solo de manera expresa la falta o faltas administrativas en que habría incurrido el impugnante, así como los hechos imputados de manera clara y precisa, sino también considerando que estos hechos guarden relación y se adecúen con la infracción o normas imputadas, lo cual debe ser debidamente argumentado y expresado bajo sustentos suficientes que evidencien la subsunción del hecho con la falta administrativa que se pretende atribuir, lo cual, como se ha detallado anteriormente, no se ha podido evidenciar en el presente caso; ello reiterando, en aras de la observancia del principio de tipicidad y por ende el debido procedimiento.
79. De otra parte, resulta necesario indicar que, en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 se señaló textualmente lo siguiente:
- “DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario***
A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.
- Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario. (...)*** (Subrayado y resaltado agregado).
80. Como se puede apreciar de la norma citada, a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el legislador ha prohibido la imputación

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”

simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y de las normas previstas en la Ley N° 27815 para una misma conducta infractora. Asimismo, ha precisado que la aplicación de la Ley N° 27815 **está restringida a los supuestos no regulados por la Ley N° 30057.**

81. Si bien a través del artículo 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057 se ha señalado que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales señaladas en régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, la misma debe interpretarse en concordancia con lo establecido en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057.
82. Asimismo, resulta pertinente señalar que este Tribunal, mediante Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, publicada el 26 de junio de 2020 ha sentado las bases para la adecuada imputación de la normativa contenida en la Ley N° 27815, estableciendo que la Ley N° 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley N° 30057. En ese sentido, si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley N° 30057 se reconoce como faltas a las infracciones administrativas contenidas en la Ley N° 27815, **esta aplicación es de carácter residual, es decir, en tanto la Ley N° 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar** (fundamento 34 de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC). En consecuencia, la imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 es de carácter residual.
83. En consecuencia, resulta necesario que en el posterior acto de instauración y en el acto de sanción, la Entidad precise e identifique las conductas infractoras, así como los incumplimientos normativos presuntamente cometidos y su relación con las faltas imputadas de forma ordenada y coherente, con la finalidad de adecuar correctamente los hechos y tipificar las faltas en resguardo del debido procedimiento y el derecho de defensa del impugnante.
84. De otro lado, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

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

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

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”

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

85. Al respecto, cabe precisar que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 19 de diciembre de 2021, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria lo siguiente:

“25. Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”.

86. En ese sentido, para efectos de la imposición de la sanción, la Entidad debe evaluar los criterios de graduación previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, así como lo contemplado en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057.
87. Estando a lo expuesto en los párrafos precedentes, esta Sala considera que la Entidad ha vulnerado el derecho al principio de tipicidad, el derecho de defensa y el deber de motivación de los actos administrativos; por lo que, la resolución que inicia el procedimiento y la que impone sanción se encuentran inmersas en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444⁴⁴.
88. En esa línea, corresponde 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.

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

“Artículo 10°.- 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.
 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez.
- (...)”.

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”

89. 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, 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 del impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
90. En tal sentido habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

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 FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MARINO BAUTISTA CHAVEZ contra la Resolución Directoral Nº 1207-2024, del 11 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo, respecto a la imputación sobre el visto bueno otorgado a la Resolución Directoral Nº 1154-2019; al haber transcurrido el plazo de tres (3) años desde la comisión de la falta hasta que se inició el procedimiento administrativo disciplinario.

SEGUNDO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 0002-2023-D-AGP/UGELC, del 4 de diciembre de 2023, y de la Resolución Directoral Nº 1207-2024, del 11 de noviembre de 2024, emitidas por la Dirección del Sistema Administrativo I y la Dirección de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANGALLO, respectivamente, en los extremos referidos a la segunda y tercera imputación (visado de la Resolución Directoral Nº 763-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL y de la Resolución Directoral Nº 0812-2020-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-UGEL); al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

TERCERO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la precalificación de la falta, debiendo la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANGALLO subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

CUARTO.- Notificar la presente resolución al señor MARINO BAUTISTA CHAVEZ y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANGALLO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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”

QUINTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANGALLO debiendo tenerse en consideración lo establecido en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-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

P14/P5

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

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

