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

# RESOLUCIÓN Nº 002304-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

| | | |
|---|---|---|
| **EXPEDIENTE** | : | 362-2025-SERVIR/TSC |
| **IMPUGNANTE** | : | TANIA ROCIO CAMARGO ESPINOZA |
| **ENTIDAD** | : | PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR |
| **RÉGIMEN** | : | DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057 |
| **MATERIA** | : | RÉGIMEN DISCIPLINARIO<br>SUSPENSIÓN POR CIEN (100) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES |

***SUMILLA: Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº 00035-2023-INABIF/SUPH-OI, del 14 de noviembre de 2023, y de la Resolución de Dirección Ejecutiva Nº 00008-2024-INABIF/DE-OS, del 20 de noviembre de 2024, emitidos por la Coordinación de Sub Unidad de Potencial Humano y la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, al haberse vulnerado el debido procedimiento.***

Lima, 13 de junio de 2025

## ANTECEDENTES

1. Con Carta Nº 00035-2023-INABIF/SUPH-OI, del 14 de noviembre de 2023, la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial de Potencial Humano del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora TANIA ROCIO CAMARGO ESPINOZA, en adelante la impugnante, en su condición de Coordinadora General del CAR Padre Ángel Rodríguez, por lo siguiente:

   *"(…) la servidora CAMARGO ESPINOZA TANIA ROCIO habría transgredido el principio de probidad establecido en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley del Código de la Función Pública, Ley Nº 27815, toda vez que debió rendir cuentas de los viáticos y los encargos generales realizados a su persona, dentro del plazo que establecen las Directivas, obligación que no cumplió, quedando pendiente de rendición al 20.10.2023 el monto de S/ 156,579.99 (Ciento cincuenta y seis mil quinientos setenta y nueve con 99/100), S/ 156,259.99 de encargos generales y S/ 320.00 de viáticos, lo cual demostraría que la referida servidora en el ejercicio del cargo público actúo sin rectitud, sin honradez y sin honestidad.*
   *(…) habría transgredido el deber de responsabilidad establecido en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, toda vez*

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 026-2016-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.

*que actuó de manera irresponsable al vulnerarlos plazos establecidos en el numeral 5.4.1. la Directiva Nº 001-2010-INABIF-DE que señala que todo funcionario o trabajador que realice una comisión de servicios, debe presentar al termino de la comisión, el respectivo sustento de rendición en un plazo máximo de 08 días calendarios al termino de la misma y en la Directiva General Nº 003-2011/INABIF "Normas y Procedimientos para el Manejo de Fondos en la modalidad de encargos, otorgados por el INABIF" la cual señala que en el numeral 6.6.11 que el plazo para rendir cuentas de la ejecución del gasto no debe exceder los treinta (30)días calendario después de haber recibido el dinero, plazo que ha sido excedido en demasía a la fecha; en ese sentido, se demostraría que la referida servidora no actuó de forma integral asumiendo con pleno respeto su función pública."* (SIC)

Por tal razón, se le imputó la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil[1], al haber transgredido el numeral 2 del artículo 6º y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública[2].

2. Con escrito de fecha del 22 de noviembre de 2023, la impugnante presentó sus descargos.

3. Mediante Resolución de Dirección Ejecutiva Nº 00008-2024-INABIF/DE-OS, del 20 de noviembre de 2024, la Dirección Ejecutiva de la Entidad resolvió imponer la sanción de suspensión por diez (100) días sin goce de remuneraciones, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta prevista en el

[1] **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:
(…)
q) Las demás que señale la ley."

[2] **Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**
**"Artículo 6.- 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, (…)
**Artículo 7.- Deberes de la Función Pública**
El servidor público tiene los siguientes deberes:
(…)
**6. Responsabilidad**
Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública."

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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, por haber transgredido el numeral 2 del artículo 6º y 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815.

**TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

4. Con escrito presentado el 6 de diciembre de 2024[3], la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Dirección Ejecutiva Nº 00008-2024-INABIF/DE-OS, alegando lo siguiente:

   (i) En el 2023 fue sometida a un proceso administrativo por los mismos encargos, el cual culminó con la imposición de una sanción de seis (6) meses de suspensión.
   (ii) Respecto a los viáticos, se le asignó asignado un monto de S/ 320.00, el cual no corresponde al total que normalmente se otorga a los coordinadores. Por tanto, dicha asignación podría tratarse de una observación o un error en la rendición, el cual pudo haberse subsanado; sin embargo, no se le comunicó al respecto.
   (iii) Existe un proceso judicial en curso relacionado con los encargos.

5. Con Oficio Nº 0363-2024-INABIF/URH la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

6. Mediante Oficios Nºs 01274 y 01275-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

**ANÁLISIS**

<u>De la competencia del Tribunal del Servicio Civil</u>

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[4], modificado por

[3] Conforme a lo señalado en el Oficio Nº 0363-2024-INABIF/URH

[4] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**
El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.
El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.
Conoce recursos de apelación en materia de:
a) Acceso al servicio civil;
b) Pago de retribuciones;

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 026-2016-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 Nº27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[5], el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[6], precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057[7], y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[8]; para aquellos recursos de

---

c) Evaluación y progresión en la carrera;
d) Régimen disciplinario; y,
e) Terminación de la relación de trabajo.
El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.
Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

[5] **Ley Nº 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 Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

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

[7] **Ley Nº 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".

[8] **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"[9], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo[10], se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede

---

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.
La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

[9] El 1 de julio de 2016.

[10] **Decreto Legislativo Nº 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 Nº 1450**
**"Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**
Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:
a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
c) Aprobar la política general de SERVIR;
d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-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.

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.

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.

<u>Sobre el régimen disciplinario aplicable</u>

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 Civil[11], serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma

[11] **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

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

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 Transitoria[12] se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N[os] 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil[13].

---

"**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. (…)".

[12] **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.
Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".

[13] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación**
Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:
a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
c) Los directivos públicos;
d) Los servidores civiles de carrera;
e) Los servidores de actividades complementarias y
f) Los servidores de confianza.

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 026-2016-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.

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 4.1 [14] que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nºs 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nºs 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 Nº 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.

---

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

[14] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE**
"**4. ÁMBITO**
4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley Nº 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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

(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.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

21. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre el debido procedimiento

22. El debido proceso constituye un derecho fundamental que asegura a los ciudadanos el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso y, que cuenten con garantías mínimas que les permitan recibir un trato justo en el ejercicio de la defensa de sus derechos o intereses. Está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139º como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos[15].

[15]Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente Nº 4289-2004-PA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

23. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza "*que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria, tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso*"[16].

24. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: "*el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja*" [17].

25. De este modo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos, entre ellos, el que se tramita al interior de las entidades que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, el Reglamento General de la Ley Nº 30057 estipula que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230º de la Ley Nº 27444 (actualmente, artículo 247º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, aprobado con Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Así, de la disposición en mención tenemos que aquellos principios a los que se refiere son: legalidad, **debido procedimiento**, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, presunción de licitud, culpabilidad, entre otros.

26. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden. **Las autoridades administrativas no deben olvidar que deben adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, de forma que se respete los derechos de defensa y el debido procedimiento, tal como demanda la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en el numeral 1 del artículo**

[16]Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente Nº 2098-2010-PA/TC.

[17]Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 3283-2021-PA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

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

**6º**.

Sobre el principio de tipicidad

27. 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 aplicable[18].

28. Sobre este principio, Morón Urbina[19] afirma que "*la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra».* Pero, además, dicho autor resalta que "*el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito,* ***sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes***". (el resaltado es nuestro)

29. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación Nº 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: "*la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por* ***el principio de tipicidad y de responsabilidad****;* ***encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal***". Igualmente, ha precisado que "*el proceso de adecuación de los hechos a la descripción legal contenida en la norma es el* ***llamado juicio de subsunción o de tipicidad*** *(…) La falta de adecuación de la imputación en uno de los elementos del tipo penal postulado implica un defecto en la tipificación formulada"*[20]. (el resaltado es nuestro)

30. Por su parte, el Tribunal Constitucional también ha indicado que el juicio de

[18]Fundamento 8 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 05487-2013-AA/TC.

[19] MORÓN 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.

[20]Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Casación Nº 1373-2021-HUANCAVELICA. Sala Penal Permanente. Lima 30 de mayo de 2023.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

tipicidad es la valoración que se hace con miras a determinar si la conducta objeto de examen coincide o no con la descripción típica contenida en la ley. Es una operación mental mediante la cual se constata o verifica la concordancia entre el comportamiento estudiado y la descripción típica consignada en el texto legal[21].

31. En razón a ello este Tribunal ha expresado que el principio de tipicidad no se satisface simplemente con la imputación de una falta administrativa. Es esencial que el hecho imputado se subsuma en el supuesto contemplado en la norma jurídica, cumpliéndose cabalmente con el ejercicio de subsunción[22]. Este criterio también ha sido acogido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en el Informe Técnico Nº 0000872-2022-SERVIR-GPGSC.

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

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

33. Esta labor de subsunción corresponderá a las entidades ya sea a través de la precalificación a cargo de la Secretaría Técnica o de la calificación por parte del órgano instructor al momento de la emisión del acto de inicio del procedimiento respectivo[23]. Son aquellos quienes deben verificar que la conducta se subsuma en alguno de los tipos de falta previstos exclusivamente en el régimen disciplinario que resulta aplicable, en estricto respeto al principio de tipicidad[24]. Este juicio de tipicidad, es decir, el proceso mediante el cual se verifica la concordancia entre el comportamiento y la falta imputada, **no se limita a una mera reproducción de una norma**. Requiere un análisis **detallado y contextualizado** del comportamiento. Solo así se puede determinar de manera precisa si el comportamiento calza en el tipo

[21]Fundamento 11 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 00031-2009-PHC/TC
[22]Ver Resolución Nº 001693-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.
[23]Ver Informe Técnico Nº 000433-2021-SERVIR-GPGSC.
[24]Ver Informe Técnico Nº 002017-2021-SERVIR-GPGSC.

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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

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

infractor.

34. Hay que agregar que este Tribunal, al igual que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR, ha enfatizado que "*es necesario que la Entidad explique por qué la conducta del servidor se adecúa a la falta imputada*"[25], en tanto, es crucial asegurar el cumplimiento del principio de tipicidad, así como otras garantías fundamentales como el derecho de defensa y el principio de legalidad; y, precisamente, en esa línea, el artículo 107º del Reglamento General del Ley Nº 30057 demanda que el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario contenga: la imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configuran la falta, y la norma jurídica presuntamente vulnerada.

35. Esta exigencia se intensifica en casos como el presente, donde la falta está relacionada con principios o deberes establecidos en la Ley Nº 27815. Dicha ley incorpora conceptos jurídicos indeterminados, como respeto, probidad, idoneidad y responsabilidad, que, si bien pueden ser comprendidos de manera general, adquieren un contenido específico según lo dispuesto en la misma Ley Nº 27815. Esto tiene como propósito reducir la vaguedad en la descripción de las conductas punibles, de modo que la imputación requiere un análisis detallado de los términos previstos en la norma, y no una interpretación general o abstracta de estos conceptos.

36. Sobre el particular, debemos tener en cuenta que el Tribunal Constitucional, en relación con los conceptos jurídicos indeterminados, ha aclarado que es «*evidente lo que ellos quieren establecer y que cualquier persona puede darse cuenta de ello, pero ocurre que las sanciones se imponen por la existencia de previsión legal expresa, y no por "sentido común"*»[26]. Igualmente, ha expresado que "*el derecho concede un margen de apreciación a una autoridad para determinar el contenido y extensión del concepto aplicable a una situación particular y concreta, siempre que dicha decisión no sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada con las circunstancias en donde será utilizada*"[27]. De este modo, se asegura que el derecho no se aplique de forma arbitraria ni basado en apreciaciones subjetivas o meras interpretaciones de sentido común.

37. Por tanto, el análisis de subsunción no puede agotarse en vincular un hecho con un concepto jurídico indeterminado, Es crucial que la autoridad explique claramente

[25] Ver Informe Técnico Nº 001421-2022-SERVIR-GPGSC y Resoluciones Nos 001910-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, 001982-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala y 003358-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.

[26] Fundamento 46 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 01873-2009-PA/TC.

[27] Fundamento 10 de la sentencia recaída en el Expediente Nº 0090-2004-AA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-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.

qué significado y alcance le está dando, de acuerdo con el contexto en que es empleado. Esta explicación –motivación– debe garantizar que la decisión no sea manifiestamente irrazonable ni desproporcionada en relación con las circunstancias.

Sobre la observancia del debido procedimiento en el caso concreto

38. En el presente caso, se advierte que, mediante la Carta Nº 00035-2023-INABIF/SUPH-OI, la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante imputándole la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, por presuntamente transgredir el numeral 2 del artículo 6 y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, por los siguientes hechos:

"*Debió rendir cuentas de los viáticos y los encargos generales realizados a su persona, dentro del plazo que establecen las Directivas, obligación que no cumplió, quedando pendiente de rendición al 20.10.2023 el monto de S/ 156,579.99, S/ 156,259.99 de encargos generales y S/ 320.00 de viáticos.*
*(…) actuó de manera irresponsable al vulnerarlos plazos establecidos en el numeral 5.4.1. la Directiva Nº 001-2010-INABIF-DE que señala que todo funcionario o trabajador que realice una comisión de servicios, debe presentar al término de la comisión, el respectivo sustento de rendición en un plazo máximo de 08 días calendarios al término de la misma y en la Directiva General Nº 003-2011/INABIF "Normas y Procedimientos para el Manejo de Fondos en la modalidad de encargos, otorgados por el INABIF" la cual señala que en el numeral 6.6.11 que el plazo para rendir cuentas de la ejecución del gasto no debe exceder los treinta (30) días calendario después de haber recibido el dinero, plazo que ha sido excedido en demasía a la fecha; en ese sentido, se demostraría que la referida servidora no actuó de forma integral asumiendo con pleno respeto su función pública.*"

39. Al respecto, si bien el concepto probidad puede ser indeterminado, nuestros legisladores han determinado su contenido para efectos de la aplicación de la Ley Nº 27815. Este principio busca asegurar que los servidores civiles actúen con rectitud, honradez y honestidad, priorizando el interés general sobre cualquier beneficio personal. La rectitud, debe entenderse como aquella cualidad por la cual una persona se esfuerza por hacer lo correcto, según las normas, la ética y la moral, mientras que la honestidad requiere actuar con verdad en todo momento, de manera decorosa, justa.

40. En cuanto al deber de responsabilidad, la Ley Nº 27815 precisa que: *Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.*

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://apps.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

*Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.*
*Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*

41. En esa línea, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción ha brindado la siguiente noción respecto al deber de responsabilidad: "*Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida, es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud*".

42. Como se aprecia, el deber en cuestión exige del servidor civil un ejercicio adecuado y responsable **de sus funciones**. Esto implica que, para determinar si un comportamiento específico transgrede este deber, es necesario, primero, delimitar con claridad cuáles son las funciones del sujeto investigado. Solo con una definición precisa de estas responsabilidades se puede evaluar objetivamente si el servidor ha cumplido con su deber o si, por el contrario, ha incurrido en una falta.

43. En ese sentido, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR ha aclarado en los Informes Técnicos Nos 002084-2021-SERVIR-GPGSC y 000899-2022-SERVIR-GPGSC que "*las funciones generales asignadas a las áreas u órganos de la entidad son reasignadas a sus respectivos servidores (a través de los cargos obrantes en los instrumentos de gestión o mediante los términos de referencia a sus contratos) para efectos de identificar sus funciones e individualizar sus responsabilidades, según corresponda*".

44. Por tanto, lo primero era determinar las funciones del cargo que ocupaba la impugnante al momento de los hechos, a efectos de individualizar su responsabilidad.

45. En segundo lugar, era necesario determinar si la conducta imputada se atribuía a título de dolo o culpa, dado que, al estar en discusión el ejercicio adecuado de las funciones, existe un tipo infractor específico para los casos en los que dicho

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 026-2016-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.

incumplimiento resulta de la falta de diligencia; y este Tribunal ha explicado que la Ley Nº 27815 tiene un carácter residual. Concretamente, en la Resolución de Sala Plena Nº 006-2020-SERVIR/TSC (fundamento 34), se explicó: "*La Ley Nº 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley Nº 30057. Si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley del Servicio Civil se reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley Nº 27815, esta aplicación es de carácter residual, es decir, en tanto la Ley Nº 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar*".

46. Sobre este análisis, es pertinente mencionar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR, en el Informe Técnico Nº 025-2019-SERVIR/GPGSC, ha indicado: "*la identificación de las infracciones imputadas a título de dolo o culpa, de ser el caso, deberá ser realizada por las propias entidades al momento de la calificación de los hechos para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente*".

47. Ahora bien, se advierte que la entidad invoca el principio de probidad y el deber de responsabilidad; sin embargo, no ha explicado de manera clara cómo ambas disposiciones se vinculan con el hecho imputado. En los términos de la imputación, se trataría del incumplimiento de una formalidad —específicamente, la rendición de cuentas dentro del plazo establecido—, y no de una acusación por haber obtenido un beneficio indebido o haberse apropiado de fondos en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo que desempeñaba.

48. Esta precisión resulta relevante no solo para efectos de determinar con precisión el tipo infractor aplicable, sino también para valorar adecuadamente la gravedad de la falta y verificar que la sanción propuesta sea proporcional. En relación con este último aspecto, se advierte que en el acto sancionador se señala que la impugnante se habría beneficiado con (S/ 156,579.99); sin embargo, la sanción impuesta corresponde únicamente a una suspensión por cien (100) días sin goce de remuneraciones.

49. En consecuencia, corresponde declarar la nulidad de los actos emitidos, a fin de que la Entidad subsane las deficiencias detectadas y proceda a formular una imputación que cumpla con los estándares de claridad, precisión y detalle exigidos por el marco legal. Esto implica que se deberá describir de manera específica los hechos que motivan el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, identificar con exactitud las normas supuestamente transgredidas y señalar de forma expresa la falta disciplinaria en la que estaría incursa el impugnante. Solo así se garantizará el ejercicio pleno del derecho de defensa y el respeto a los principios de debido procedimiento y tipicidad. Asimismo, la Entidad luego de delimitar con claridad la

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-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.

conducta, deberá verificar que estos no hayan sido materia de un procedimiento administrativo disciplinario anterior, a fin de evitar una posible vulneración del principio non bis in ídem.

50. Por las razones expuestas, esta Sala concluye que, al haberse comprobado la vulneración del debido procedimiento administrativo, resulta innecesario emitir pronunciamiento sobre los demás argumentos planteados por la impugnante en su recurso de apelación.

51. Sin perjuicio de lo señalado, este Tribunal considera pertinente recordar a la Entidad su obligación de fundamentar adecuadamente la elección de una sanción específica entre las alternativas disponibles. Dicha motivación debe realizarse conforme a las directrices establecidas en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, en la que este Tribunal ha destacado la importancia de motivar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, indicando que se está frente a una motivación aparente cuando «el órgano sancionador "*solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico". Así, se incurre en motivación aparente en la graduación de la sanción, cuando se analizan los criterios en abstracto y no en función de las circunstancias del caso y de las condiciones del servidor, o bien porque solo se transcriben los criterios de graduación de la sanción pero no son analizados de acuerdo al caso particular*».

52. Finalmente, se debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no constituye un pronunciamiento que genere impunidad respecto a los hechos materia de imputación contra la impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes, y observando los plazos que prevé nuestro ordenamiento jurídico para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº 00035-2023-INABIF/SUPH-OI, del 14 de noviembre de 2023, y de la Resolución de Dirección Ejecutiva Nº 00008-2024-INABIF/DE-OS, del 20 de noviembre de 2024, emitidos por la Coordinación de Sub Unidad de Potencial Humano y la Dirección Ejecutiva del

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-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.

PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento administrativo al momento previo a la emisión del acto administrativo contenido en la Carta Nº 00035-2023-INABIF/SUPH-OI, debiendo el PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora TANIA ROCIO CAMARGO ESPINOZA y al PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

P8

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-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.