



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCIÓN Nº 000367-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 5209-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LILIANA HERRERA SALDAÑA
ENTIDAD : MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LILIANA HERRERA SALDAÑA y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución Jefatural Nº 02-2019- MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, del 10 de octubre de 2019, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 13 de febrero de 2020

ANTECEDENTES

- Mediante la Resolución Nº 001826-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 7 de agosto de 2019, emitida en el trámite del expediente Nº 3282-2019-SERVIR/TSC, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución Jefatural Nº 01-2019- MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, del 17 de junio de 2019, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, en adelante la Entidad, con la que se impuso la sanción disciplinaria de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones a la señora LILIANA HERRERA SALDAÑA, en adelante la impugnante, por vulnerar el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo; disponiendo retrotraer el procedimiento hasta el momento previo a la emisión de la mencionada Resolución Jefatural.
- Respecto a la etapa de instrucción, cabe recordar que, a través del Informe Nº 0015-2019-MIDIS/STPAD, del 13 de marzo de 2019, la Secretaría Técnica de las Autoridades u Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del MIDIS, en adelante la Secretaría Técnica, recomendó a la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad, iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, señalando que durante el tiempo en que ejerció las

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.



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 Universalización de la Salud”

funciones de Secretaria Técnica, entre el 5 de abril de 2018 y el 16 de enero de 2019, presuntamente cometió los siguientes hechos:

- (i) Habría permitido y ocasionado que prescriba el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD) iniciado al servidor de iniciales R.B.S., por no adoptar las acciones correspondientes para que se emita oportunamente la resolución que ponía término al PAD.
 - (ii) Habría permitido y ocasionado que prescriba la acción administrativa respecto al investigado de iniciales H.C.T., por no adoptar las acciones correspondientes para que se le inicie el PAD oportunamente.
3. Con base en el informe preliminar, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de autoridad instructora, inició el procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante mediante la Resolución Jefatural N° 021-2019-MIDIS/SG/OGRH, del 14 de marzo de 2019, imputándole los hechos indicados en el Informe Preliminar, y señalando que estos configurarían la comisión de falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹, por el incumplimiento de las funciones establecidas en los literales d), f) y g) del numeral 8.2², concordantes con los numerales 5.3 y 8.1³ de

¹ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

a) (...)

d) Negligencia en el desempeño de las funciones”.

² **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.**

“8. LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD

8.1. (...)

8.2. Funciones

a) (...)

d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas. (...)

f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C).

g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST”.

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.



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 Universalización de la Salud”

la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, en adelante la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

4. El 29 de marzo de 2019 la impugnante presentó sus descargos, y el 20 de mayo de 2019 el órgano instructor emitió el Informe N° 192-2019-MIDIS/SG/OGRH, recomendando al órgano sancionador imponerle la sanción de dos (2) días de suspensión sin goce remuneraciones por haberse acreditado su responsabilidad disciplinaria en ambos hechos, pero que consideraba que existían circunstancias que atenuaban sus responsabilidad.
5. El 4 de junio de 2019, la impugnante realizó su informe oral ante la Jefatura de la Oficina General de Asesoría Jurídica, en calidad de autoridad sancionadora⁴, conforme se aprecia en el Acta de Concurrencia a Informe Oral.
6. Mediante la Resolución Jefatural N° 01-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, del 17 de junio de 2019, la autoridad sancionadora de la Entidad resolvió imponerle la sanción de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones a la impugnante.

³ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

“5. DISPOSICIONES GENERALES

(...)

5.3 **Plazos.** Para el desarrollo de sus investigaciones o actuaciones, impulsar el inicio, resolver o declarar el archivo de los procedimientos administrativos disciplinarios, la Secretaría Técnica y las autoridades del PAD observan plazos razonables y proporcionales a la complejidad del caso, al ejercicio del derecho de defensa, entre otros. En este sentido, los actores del PAD deben actuar con diligencia en sus actuaciones, respetando los plazos de prescripción”.

“8. LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD

8.1. Definición

(...)

Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo. (...)”.

⁴ La Secretaría General de la Entidad, con base en el Informe N° 189-2019-MIDIS/SG/OGAJ, del 20 de mayo de 2019, mediante Resolución de Secretaria General N° 013-2019-MIDIS/SG, del 20 de mayo de 2019, aceptó la abstención formulada por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos para asumir las funciones de órgano sancionador y designó en su reemplazo a la Jefatura de la Oficina General de Asesoría Jurídica en calidad de órgano sancionador.

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.

[Handwritten signatures and initials]



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 Universalización de la Salud”

7. El 8 de julio de 2019 la impugnante presentó recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 01-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR.
8. Luego de remitir el recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, esta Sala declaró la nulidad del acto impugnado mediante la Resolución N° 001826-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 7 de agosto de 2019.
9. En cumplimiento de lo dispuesto por el Tribunal, la Jefatura de la Oficina General de Asesoría Jurídica mediante la Resolución Jefatural N° 02-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, del 10 de octubre de 2019⁵, impuso la medida disciplinaria de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones a la impugnante, por haber determinado que se acreditó que cometió los hechos imputados y en ese sentido que cometió la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al incumplir las funciones de la Secretaría Técnica establecidas en los literales d), f) y g) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con los numerales 5.3 y 8.1 de la citada Directiva.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

10. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta mediante la Resolución Jefatural N° 02-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR la impugnante interpuso recurso de apelación el 8 de noviembre de 2019, solicitando se declare la nulidad de la sanción, por los siguientes argumentos:
 - (i) Se le impuso la sanción de diez (10) días de suspensión haciendo caso omiso a lo ordenado por el artículo 2 de la Resolución N° 001826-2019-SERVIR/TSC.
 - (ii) Solicita la nulidad de la Resolución Jefatural N° 02-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, ratificándose en los fundamentos expuestos en la apelación interpuesta contra la Resolución Jefatural N° 01-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR.
 - (iii) La Oficina General de Asesoría Jurídica no constituye un órgano competente para imponer la sanción de suspensión en el presente caso, siendo que además la abogada que dejó prescribir uno de los casos laboraba para quien ejercía como Jefe de dicha oficina.
 - (iv) La resolución impugnada repite los argumentos de la Resolución Jefatural N° 01-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, pese a que se encuentra anulada con Resolución N° 001826-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

⁵ Notificado a la impugnante el 11 de octubre de 2019.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

- (v) La graduación de la sanción no ha tenido en cuenta de manera adecuada el reconocimiento expreso sobre los hechos de la impugnante, a que pese a ser menor la sanción impuesta esta sigue siendo desproporcional.
- (vi) No se ha tomado en cuenta que la responsabilidad en la prescripción que se le imputa tiene que únicamente con el retraso de tres (3) días en la tramitación de los expedientes a su cargo.
- (vii) No se ha tenido en cuenta que la plaza que ocupaba la impugnante no tenía dentro de sus funciones el ejercer como Secretaria Técnica, sino que esta función le fue encargada en adición a sus funciones y sin proporcionarle personal suficiente para ello y tuvo que cumplir dicha labor en adición a otros encargos como miembro de comités de selección, entre otros.
- (viii) No es cierto que la impugnante haya tenido a su cargo 22 expedientes, sino que tuvo a cargo 60 expedientes por atender.

11. Con Oficio N° 848-2019/MIDIS/SG/OGRH, la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad, remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

12. Mediante los Oficios N°s 001016-2020-SERVIR/TSC y 001017-2020-SERVIR/TSC, el Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

13. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 -

⁶ **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.

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.



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 Universalización de la Salud”

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, 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.

14. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, 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.
15. 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 N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; para

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”.

⁷ **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”.

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹ **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”.

¹⁰ **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

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.

[Handwritten signatures]



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 Universalización de la Salud”

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”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹².

16. 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 Directivo¹³, se hizo de público conocimiento la ampliación

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”.

¹¹El 1 de julio de 2016.

¹²**Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

¹³**Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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;

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.



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 Universalización de la Salud”

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)

17. 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.

Handwritten signatures and initials on the left margin:

- Signature 1 (top)
- Signature 2 (middle)
- Initials JMC (bottom)

-
- 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://ajpp.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 Universalización de la Salud”

18. 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

19. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
20. 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 Civil¹⁴, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
21. Es así como, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁵ se

¹⁴Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹⁵Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los siete (7) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.



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 Universalización de la Salud”

estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los siete (7) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

22. 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 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁶.
23. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, se efectuaron 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 4.1¹⁷ 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”.

¹⁶ **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:

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

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

¹⁷ **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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 092-2016-SERVIR-PE.**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

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

[Handwritten signatures and initials]



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

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.

24. 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 exservidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
25. 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.
26. 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-



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 Universalización de la Salud”

SERVIR/GPGSC¹⁸, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

27. En ese sentido, se concluye que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 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.

28. En el presente caso, de la lectura del Informe Escalafonario N^o 019-2019-MIDIS/SG/OGRH/cmbp, que obra en el expediente administrativo, se advierte que la impugnante pertenecía al régimen laboral del Decreto Legislativo N^o 1057 ocupando el cargo de Especialista Legal en Recursos Humanos y Relaciones Laborales en la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad; y que los hechos imputados ocurrieron con fecha posterior al 14 de septiembre de 2014, es decir,

¹⁸Directiva 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 092-2016-SERVIR-PE.

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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

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.



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 Universalización de la Salud”

dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil; por lo tanto, son aplicables al caso las normas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones

29. En el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, corresponde analizar los aspectos que configuran a la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
30. En ese sentido, del texto expresado en la Ley N° 30057 sobre la negligencia en el desempeño de las funciones se advierte que la Ley determina que la acción que es objeto de análisis u observación es el “desempeño” del servidor público, cuando a éste le corresponde realizar las “funciones” exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe “negligencia” en su conducta respecto a tales funciones.
31. En el literal d) del artículo 2º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público¹⁹, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: *“desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”*. De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.
32. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: *“El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo*

¹⁹ Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público

“Artículo 2º.- Deberes generales del empleado público

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

a) (...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”.

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. 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.



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 Universalización de la Salud”

*tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje*²⁰.

33. En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: *“La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera”*²¹. En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: *“descuido, falta de cuidado”*²².
34. En consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.
35. En este sentido, este Tribunal considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.
36. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una *“Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”*²³. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento

²⁰MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

²¹Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

²²Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>

²³Ver: <http://dle.rae.es/?id=lbQKTYT>

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.



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 Universalización de la Salud”

disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.

37. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano²⁴, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las **funciones**, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados²⁵.
38. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Sobre la acreditación de la falta administrativa

39. Conforme se aprecia en los antecedentes, a través de la Resolución Jefatural N° 021-2019-MIDIS/SG/OGRH la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos

²⁴Ver:[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/\\$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf)

²⁵**Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.**

“Organización del trabajo

16. La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias).

17. Las descripciones de puestos deben comprender la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. Las descripciones de puestos perseguirán en cada caso el equilibrio adecuado entre:

- a) La precisión en la definición de la tarea, de tal manera que existan los requisitos de especialización del trabajo que resulten necesarios en cada caso, y la estructura de responsabilidades quede clara.
- b) La flexibilidad imprescindible para la adaptación de la tarea ante circunstancias cambiantes. En especial, deberán prever la necesidad de que el ocupante del puesto pueda ser llamado a enfrentar situaciones no previstas, así como a comportarse cooperativamente ante demandas de trabajo en equipo.

La rápida evolución de las necesidades sociales, las tecnologías y los procesos de trabajo aconseja una revisión frecuente y flexible de las descripciones de tareas”.

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://ajpp.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 Universalización de la Salud”

de la Entidad inició el procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, imputándole la comisión de negligencia en el desempeño de sus funciones por los siguiente hechos:

- (i) Permitir y ocasionar que prescriba el plazo de duración del PAD seguido al servidor de iniciales R.B.S.
- (ii) Permitir y ocasionar que prescriba el plazo para el inicio del PAD al investigado de iniciales H.C.T.

40. En los antecedentes también se aprecia que mediante la Resolución Jefatural N° 02-2019- MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, la Jefatura de la Oficina General de Asesoría Jurídica impuso la sanción de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones a la impugnante, indicando que los hechos imputados encontraban acreditados por lo que concluyó que cometió la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber incumplido las funciones de Secretaría Técnica establecidas en los literales d), f) y g) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, en concordancia con los numerales 5.3 y 8.1 de la citada Directiva.

41. Respecto a las funciones que se le atribuyen haber cumplido negligentemente corresponde precisar que, el numeral 8.2. de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC establece, entre otras, las siguientes funciones de la Secretaria Técnica:

“8.2. Funciones

- a) (...).
- d) **Efectuar la precalificación** en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas. (...)
- f) **Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación**, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C).
- g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, **elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD** y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST. (...).”

(Las negritas corresponden al Tribunal).

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.



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 Universalización de la Salud”

42. Asimismo, en los numerales 5.3 y 8.1 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC se establece lo siguiente:

“5. DISPOSICIONES GENERALES

5.3 **Plazos.** Para el desarrollo de sus investigaciones o actuaciones, impulsar el inicio, resolver o declarar el archivo de los procedimientos administrativos disciplinarios, la Secretaría Técnica y las autoridades del PAD observan plazos razonables y proporcionales a la complejidad del caso, al ejercicio del derecho de defensa, entre otros. **En este sentido, los actores del PAD deben actuar con diligencia en sus actuaciones, respetando los plazos de prescripción”.**

“8. LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD

8.1. Definición

La Secretaría Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario. Está a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito. El Secretario Técnico puede ser un servidor civil que no forme parte de la ORH, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta.

Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

La Secretaría Técnica puede contar con servidores civiles que colaboren con el Secretario Técnico en el cumplimiento de sus funciones. Por el principio de flexibilidad, la entidad define su composición en razón a las dimensiones de la entidad, carga procesal, complejidad de los procedimientos, cantidad de órganos desconcentrados, entre otros criterios.

Si el Secretario Técnico fuese denunciado o procesado o se encontrara incluido en alguna de las causales de abstención del artículo 88 de la LPAG, la autoridad que lo designó debe designar a un Secretario Técnico Suplente para el correspondiente procedimiento. Para estos efectos, se aplican los artículos pertinentes de la LPAG”.

43. Con relación a las funciones cuyo cumplimiento se cuestionan a la impugnante, en los descargos que presentó se observa que reconoce que fue designada Secretaria Técnica de la Entidad, y que prestó servicios en este cargo entre el 5 de abril de 2018 y el 16 de enero de 2019; en ese sentido esta Sala considera que le correspondía cumplir las funciones del cargo que ocupó en ese lapso.

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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

44. Ahora bien, respecto a la participación de la Secretaria Técnica en los procedimientos administrativos disciplinario el segundo párrafo del artículo 92º de la Ley Nº 30057 señala:

“(…)

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. **El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública.** No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

(…)”.

(Las negritas corresponden al Tribunal).

Teniendo en cuenta lo expuesto la Ley sea concluye que la norma prescribe que el secretario técnico debe apoyar a las autoridades del procedimiento, es decir, prestar apoyo al jefe inmediato del presunto infractor, al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, y al titular de la entidad, en el contexto de su actuación como autoridades instructoras y sancionadoras en el procedimiento administrativo disciplinario.

45. En la misma línea, el artículo 94º del reglamento de la Ley Nº 30057 señala que corresponde a la Secretaría Técnica apoyar a los órganos instructores del procedimiento:

“Artículo 94.- Secretaría Técnica

Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores. Estos servidores, a su vez, **pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares.** De preferencia serán abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad”.

Respecto a la adición de las funciones regulares que corresponde al cargo de secretario técnico, es importante señalar que al igual que la Ley, el Reglamento señala que esta función puede ser ejercida por un servidor civil en adición a sus funciones regulares; de modo tal, que en el presente caso la designación de la



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 Universalización de la Salud”

impugnante como secretaria técnica se encuentra prevista en la Ley y su Reglamento.

46. Respecto a las funciones de la Secretaria Técnica, en el segundo párrafo del artículo 92º de la Ley Nº 30057 se señala que es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública.

47. Asimismo, en el numeral 8 de la Directiva Nº 02-2015- SERVIR/GPGSC se establecen las disposiciones que regulan las actividades y funciones de la Secretaría Técnica y a las autoridades del procedimiento, precisando en el segundo párrafo del numeral 8.1 sobre la Secretaría Técnica lo siguiente:

“8.1. (...)”

Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

(...)”.

48. Por consiguiente, conforme a las normas expuestas esta Sala concluye que, a la Secretaría Técnica del procedimiento administrativo disciplinario le corresponde cumplir con todas las funciones establecidas en la Ley Nº 30057, el Reglamento General de la Ley, y la Directiva Nº 02-2015- SERVIR/GPGSC.

49. En ese sentido, resulta válida la imputación por el incumplimiento de las funciones establecidas en los literales d), f) y g) del numeral 8.2 de la Directiva Nº 02-2015- SERVIR/GPGSC, en concordancia con la observancia de los plazos y la exigencia de diligencia en sus actuaciones para evitar la prescripción de plazos prevista en el numeral 5.3; así como, la exigencia del cumplimiento de las funciones esenciales previstas en el numeral 8.1 de la citada Directiva, entre estas la de asistencia a las autoridades instructora y sancionadora del procedimiento.

50. Teniendo en cuenta lo expuesto, corresponde ahora analizar los hechos que se imputaron a la impugnante conforme a las normas expuestas precedentemente.

Sobre el primer hecho imputado

51. En la Resolución Jefatural Nº 02-2019- MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR se señala que se sancionó a la impugnante debido a la prescripción del PAD seguido al señor de iniciales R.B.S., indicando las siguientes incidencias:

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. 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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

- Con la Resolución Jefatural N° 024-2017-MIDIS/SG/OGRH, del **22 de marzo de 2017**, notificada el **22 de marzo de 2017**, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos inició el PAD al señor de iniciales R.B.S.
- Con la Resolución de Secretaría General N° 011-2018-M|D|S/SG, del **19 de marzo de 2018**, se le impuso la sanción de destitución.
- Con la Resolución N° 001125-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del **6 de junio de 2018**, el Tribunal declaró nula la Resolución de Secretaría General N° 011-2018-M|D|S/SG, por vulnerar el deber de motivación y ordenó retrotraer el PAD hasta el momento previo a la emisión de la Resolución anulada.
- Le Entidad señala que la resolución del Tribunal se le notificó el **28 de agosto de 2018**.
- Teniendo en cuenta que se le notificó el **28 de agosto de 2018**, el órgano sancionador manifiesta: *“En consecuencia, se observa que la duración del procedimiento administrativo disciplinario en el caso en particular ha prescrito el 31 de agosto de 2018, (...)”*.
- Con la Resolución de Secretaría General N° 001-2019-M|D|S/SG, del **8 de enero de 2019**, se declaró prescrito el PAD seguido al señor de iniciales R.B.S.

52. La autoridad sancionadora señala al respecto que, la responsabilidad de la impugnante está acreditada debido a mediante la Hoja de Ruta N° 00062175-2018, del 28 de agosto de 2018, la Oficina General de Recursos Humanos derivó a la Secretaria Técnica, el Oficio N° 10728-2018-SERVIR/TSC, el Expediente N° 1467-2018-SERVIR/TSC y la Resolución N° 001125-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala; y que durante los días 28, 29 y 30 de agosto de 2018 incumplió con la disposición de la Oficina de Recursos Humanos de tramitar, revisar, opinar e informar sobre el PAD, ocasionando que el proceso prescriba el 31 de agosto de 2018.

53. Al respecto la autoridad sancionadora señala que es inevitable afirmar que la impugnante debía revisar el expediente e informar a la Secretaria General, en calidad de autoridad sancionadora del PAD seguido al señor de iniciales R.B.S., que el Tribunal del Servicio Civil declaró la nulidad del procedimiento teniendo en cuenta la reanudación del plazo de prescripción, remitiéndole el expediente para que emita la resolución que ponga término al PAD.

54. Sobre el particular, esta Sala considera si bien es cierto la sola derivación del PAD seguido al señor de Iniciales R.B.S. a la impugnante a través de la Hoja de Ruta, del **28 de agosto de 2018**, no permite atribuirle únicamente a ella toda la responsabilidad disciplinaria por “permitir y ocasionar” la prescripción, también es verdad que la ocurrencia de la prescripción se produjo dentro de los tres (3) días



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 Universalización de la Salud”

en que ella se encontraba a cargo de la Secretaria Técnica, el **31 de agosto de 2018**, de modo tal que a criterio de esta Sala sí le resultaba exigible que durante ese lapso debía adoptar las acciones diligentes que permitan evitar la prescripción del procedimiento.

55. En ese sentido, la impugnante debió tener en cuenta lo previsto en los numerales 5.3 y 8.1 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC que establece que le corresponde observar los plazos y el deber de diligencia en sus actuaciones para evitar la prescripción, así como, el cumplimiento de la función esencial de asistir a las autoridades instructora y sancionadora del procedimiento.
56. En la línea de lo expuesto se advierte que la sanción de suspensión impuesta a la impugnante por haber prescrito el PAD seguido al señor de iniciales R.B.S. resulta razonable, debido a que no cumplió con actuar de manera diligente para evitar la prescripción del PAD seguido al señor de Iniciales R.B.S.; debiendo tener presente que la sanción de suspensión por diez (10) que se le impuso no es únicamente por este hecho, sino también por otro hecho relacionado a la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario.
57. Por consiguiente, se concluye que la impugnante en su calidad Secretaria Técnica del PAD seguido al señor de iniciales RBS podía haber advertido oportunamente a la autoridad sancionadora (Secretaría General) de la urgencia de emitir la resolución final antes que prescriba el PAD, para que esta anticipe su actuación y evite la prescripción del PAD.

Sobre el segundo hecho imputado

58. En la Resolución Jefatural N° 02-2019- MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR el órgano sancionador expone sobre las incidencias de la prescripción para el inicio del PAD al señor de iniciales H.C.T., lo siguiente:
- Con la Resolución Jefatural N° 075-2018-MIDIS/SG/OGRH, del **25 de octubre de 2018**, notificada el **30 de octubre de 2018**, la Oficina General de Recursos Humanos inicio el PAD al investigado de iniciales H.C.T. por la presunta comisión de los siguientes hechos:
 - (i) El 4 de setiembre del año 2017 registró su ingreso y salida a las 12:50; el 5 de setiembre de 2017 registró su ingreso y salida a las 13:30 horas; los días 18, 21, 22, 28 y 29 de setiembre de 2017, no registró ni su ingreso ni su salida.
 - (ii) No efectuar la entrega de cargo al término de sus funciones (renuncia).

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://alpp.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 Universalización de la Salud”

- (iii) No tramitar sesenta y ocho (68) documentos asignados, estando pendientes de atención diecinueve (19) y cuarenta y nueve (49) fueron finalizados en el Sistema de Trámite Documentario sin que se tramiten hasta su culminación.
- (iv) Generar un pago que no correspondía abonar a favor de la señora de iniciales K.L.C., toda vez que al haber excedido los 20 días de licencia por enfermedad dicha servidora debió ser subsidiada por ESSALUD.
- Con Resolución de Secretaría General N° 007-2019-MIDIS/SG, del **21 de febrero de 2019**, se declaró, de oficio, la prescripción de la acción administrativa para el inicio del PAD al señor de iniciales H.C.T.
- La Entidad señala que la acción disciplinaria prescribió el **1 de agosto, el 2 de octubre, y el 17 de octubre de 2018**, porque desde el **1 de agosto, el 2 de octubre, y el 17 de octubre de 2017**, la Oficina General de Recursos Humanos tenía conocimiento de los hechos, y dejó transcurrir el plazo de un (1) año sin que inicie el PAD.
- La Entidad indica que la Oficina General de Recurso Humanos tomó conocimiento de los hechos con los siguientes documentos:
 - (i) Con el Informe N° 5-2017/MIDIS/SG/OGRH-hcastro, del **1 de agosto de 2017**, respecto del pago irregular a favor de la señora de iniciales K.L.C.
 - (ii) Con la Carta N° 243-2017-MIDIS /SG/OGRH, del **2 de octubre de 2017**, respecto de las inasistencias injustificadas en que habría incurrido el investigado.
 - (iii) Con el Acta de Inventario Documentario, el **17 de octubre de 2017** respecto de la omisión de la entrega de cargo luego de su renuncia, y la falta de trámite sesenta y ocho (68) documentos asignados.

59. En ese sentido, la Entidad señaló que al notificarle al señor de iniciales H.C.T. la Resolución Jefatural N° 075-2018-MIDIS/SG/OGRH, con que se inició el PAD, el **30 de octubre de 2018**, el plazo para iniciar la acción disciplinaria ya se encontraba vencida desde el 1 de agosto, el 2 de octubre, y el 17 de octubre de 2018, por haber transcurrido en exceso el plazo de la prescripción de un (1) año.

60. Al respecto, la autoridad sancionadora ha señalado que la acción administrativa prescribió cuando el expediente se encontraba para precalificación en la Secretaría Técnica, por haber ingresado la documentación a dicha oficina el **3 de noviembre de 2017**, mediante el Informe N° 129-2017-MIDIS/SG/OGRH

61. Conforme a lo expuesto corresponde precisar que, al haber desempeñado el cargo de Secretaria Técnica entre el 5 de abril de 2018 y el 16 de enero de 2019, le correspondía a la impugnante cumplir con sus funciones de efectuar la



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

precalificación, informar los resultados de la precalificación y elaborar el proyecto para el inicio del PAD, previstas en los literales d), f) y g) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC.

62. Cabe señalar que, la impugnante no expone en el recurso de apelación argumentos específicos y concretos que le exoneren de responsabilidad respecto a este segundo hecho imputado, de modo tal que su responsabilidad disciplinaria por haber incurrido en negligencia en el desempeño de sus funciones se encuentra plenamente acreditada.

Sobre los argumentos del recursos de apelación

63. En su recurso de apelación la impugnante afirma que se le impuso la sanción de diez (10) días de suspensión haciendo caso omiso a lo ordenado por el artículo 2 de la Resolución N° 001826-2019-SERVIR/TSC, al respecto corresponde precisar que el Tribunal ordenó retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario que se le siguió hasta el momento previo a la emisión de la resolución de sanción, por haberse vulnerado el deber de motivación.
64. En ese sentido, al haber emitido la Resolución Jefatural N° 02-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR el 10 de octubre de 2019, esta Sala considera que la autoridad sancionadora de la Entidad cumplió con lo ordenado por el Tribunal, y que para tal efecto cumplió como motivar su decisión de imponerle la sanción de diez (10) días de suspensión, motivando que legalmente era posible apartarse de lo recomendado por la autoridad instructora.
65. Del mismo modo, manifiesta que solicita la nulidad de la Resolución Jefatural N° 02-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, ratificándose en los fundamentos expuestos en la apelación interpuesta contra la Resolución Jefatural N° 01-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR; al respecto corresponde señalar que los argumentos que expuso se tuvieron en cuenta oportunamente por esta Sala respecto a la vulneración de principios y la atenuación de su responsabilidad.
66. Por otra parte, la impugnante señala que la Oficina General de Asesoría Jurídica no constituye un órgano competente para imponer la sanción de suspensión en el presente caso, y que además la abogada que dejó prescribir uno de los casos laboraba para quien ejercía como Jefe de dicha oficina.



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 Universalización de la Salud”

67. Sobre el particular, esta Sala observa que la participación de la Oficina General de Asesoría Jurídica en el presente procedimiento se encuentra sustentada en la Resolución de Secretaría General N° 013-2019-MIDIS/SG, del 20 de mayo de 2019, en la cual se le designó órgano sancionador, debido a la abstención presentada por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos. En este sentido, su participación en el procedimiento se encuentra justificada en el presente caso.
68. Respecto a la intervención de la abogada que dejó prescribir uno de los casos y que esta laboraba para quien ejercía como Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, corresponde precisar que, además de no contar con los documentos que acrediten lo alegado, lo señalado no constituye una causa que justifique la negligencia en el desempeño de sus funciones en los procesos administrativos disciplinarios seguidos a los servidores de iniciales R.B.S. y H.C.T.
69. En otro extremo del recurso interpuesto la impugnante señala que la sanción apelada repite los argumentos de la Resolución Jefatural N° 01-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, del 17 de junio de 2019, que fue materia de nulidad mediante la Resolución N° 001826-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 7 de agosto de 2019.
70. Sobre lo alegado, el haber expresado argumentos similares en la resolución de sanción no constituye una falta de motivación del acto impugnado, dado que el Tribunal declaró la nulidad por la motivación de los fundamentos de la sanción impuesta, y no por otras razones por lo que al haber cumplido con motivar adecuadamente sobre los mismos hechos no constituye causal de nulidad.
71. La impugnante señala que la graduación de la sanción no ha tenido en cuenta de manera adecuada el reconocimiento expreso sobre los hechos de la impugnante, y que pese a la sanción es menor ésta sigue siendo desproporcional, porque la responsabilidad por la prescripción que se le imputa se basa únicamente en el retraso de tres (3) días en la tramitación de los expedientes a su cargo, debiendo tener en cuenta además que no es cierto tuviera a su cargo 22 expedientes sino 60 expedientes para.
72. De la revisión del acto impugnado se observa que la Entidad cumplió con valorar que la impugnante no ocultó la comisión de la falta, sino que la reconoció, y que con base en esta circunstancia disminuyó la sanción, lo que no significa que deba exonerarse de su responsabilidad 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. 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.



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 Universalización de la Salud”

73. Asimismo, se aprecia que la sanción impuesta a la impugnante es menor a la de quince (15) días que inicialmente determinó la Entidad, por lo que esta Sala considera que dicha graduación resulta proporcional a los dos hechos que cometió y a la falta imputada.
74. La impugnante manifiesta que no se ha tenido en cuenta que la plaza que ocupaba la impugnante no tenía dentro de sus funciones el ejercer como Secretaria Técnica, sino que esta función le fue encargada en adición a sus funciones y sin proporcionarle personal suficiente para ello y tuvo que cumplir dicha labor en adición a otros encargos como miembro de comités de selección, entre otros.
75. Lo alegado en este punto, a criterio de esta Sala, no enerva su responsabilidad, puesto que si bien la plaza de especialista no contemplaba el ejercicio de funciones como Secretaria Técnica, tal encargo debe ser cumplido con la debida diligencia a efectos de no perjudicar a la Entidad.
76. Finalmente, en los actuados no se aprecia que la impugnante haya acreditado que reportó de manera oportuna a la Oficina de Recursos Humanos, la falta de personal en la Secretaria Técnica, para efectos que se valore tales acciones en el marco de la justificación de los hechos que dieron lugar a las prescripciones de los dos procedimientos administrativos, motivo por el cual, lo que alega en este extremo no puede ser amparado.
77. Por los motivos expuestos, esta Sala considera que, dado que la responsabilidad de la impugnante se encuentra acreditada, y que se desestimaron los argumentos expresados de su recurso de apelación corresponde declarar infundada su apelación y confirmar la sanción impuesta.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LILIANA HERRERA SALDAÑA y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Jefatural N° 02-2019-MIDIS/SG/OGAJ/ORGANO SANCIONADOR, del 10 de octubre de 2019, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Asesoría Jurídica del MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL; por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

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.



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 Universalización de la Salud”

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora LILIANA HERRERA SALDAÑA y al MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa, debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GÓMEZ CASTRO
VOCAL

L21/CP9

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.