



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN Nº 000201-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 248-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : SANDRO FLORES BENDEZU
ENTIDAD : COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TRES (3) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor SANDRO FLORES BENDEZU contra la Resolución de Gerencia General Nº 000005-2021-DV-GG, del 8 de enero de 2021, emitida por la Gerencia General de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas; al encontrarse acreditada la falta imputada.*

Lima, 29 de enero de 2021

ANTECEDENTES

1. Con Informe Nº 000039-2019-DV-STRDPS, del 14 de agosto de 2019, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas, en adelante la Entidad, recomendó a la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos – Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario – iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor SANDRO FLORES BENDEZU, en su condición de Especialista en Sistemas Informáticos de Monitoreo de la Dirección de Promoción y Monitoreo, en adelante el impugnante, al existir indicios razonables de su presunta responsabilidad administrativa.
2. Mediante Resolución de Unidad de Recursos Humanos Nº 016-2019-DV-OGA-URH¹, del 25 de septiembre de 2019, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por los hechos que se detallan a continuación:

“Que, el servidor imputado en circunstancias en que desempeñaba su función como Especialista en Sistemas Informáticos de Monitoreo de la Dirección de

¹ Notificada al impugnante el 26 de septiembre de 2019, según Acta de Notificación Por Negativa que obra en el expediente administrativo.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Promoción y Monitoreo, ha suscrito contrato de servicios con la empresa Sociedad Palladium Group Perú S.A.C. en el periodo de 16 de noviembre del 2016 al 28 de diciembre del 2016 manteniendo vínculo laboral vigente con DEVIDA, como Especialista en Sistemas Informáticos de Monitoreo de la Dirección de Promoción y Monitoreo, evidenciándose conflicto de intereses; toda vez que la empresa en mención es socio de USAID que opera en Perú, ejecutando proyectos financiados a razón del Convenio que tiene USAID con DEVIDA, siendo uno de ellos el Proyecto Alianza Cacao Perú - Fase II, para el cual fue contratado el señor SANDRO FLORES BENDEZU; Que, asimismo, el servidor habría hecho uso de información privilegiada o relevante a la cual tenía acceso como servidor de DEVIDA, para el ejercicio y cumplimiento de sus actividades como locador de la empresa Sociedad Palladium Group Perú S.A.C, para el Proyecto Alianza Cacao Perú - Fase II durante el periodo previamente señalado; (...)”.

Es así como, se le imputó al impugnante el haber trasgredido lo dispuesto en el literal m) del artículo 16º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público²; los literales a) y e) del artículo 2º de la Ley Nº 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual³; así como haber incurrido en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, al trasgredir las prohibiciones éticas

² **Ley Nº 28175 – Ley Marco del Empleo Público**

“Artículo 16º.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

(...)

m) Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad”.

³ **Ley Nº 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual**

“Artículo 2º.- Impedimentos

Las personas a que se refiere el Artículo 1 de la presente Ley, respecto de las empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública, tienen los siguientes impedimentos:

a. Prestar servicios en éstas bajo cualquier modalidad;

(...)

e. Celebrar contratos civiles o mercantiles con éstas;

(...)”.

⁴ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

q) Las demás que señala la Ley”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

contempladas en los numerales 1 y 4 del artículo 8º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública⁵.

3. El 18 de octubre de 2019, el impugnante presentó sus descargos, negando y contradiciendo las imputaciones que le fueron efectuadas, señalando los siguientes argumentos:
- (i) Sobre la vulneración del literal m) del artículo 16º de la Ley Nº 28175, precisa que, si bien suscribió un contrato de servicios con la empresa privada SOCIEDAD PALLADIUM GROUP PERÚ SAC, debe tenerse presente que la citada empresa privada no tiene ningún vínculo directo con la Entidad, sino que es un colaborador de USAID.
 - (ii) La empresa SOCIEDAD PALLADIUM GROUP PERÚ SAC no desarrolla actividades que estén en contraposición o en conflicto con la Entidad y que para el cumplimiento de los productos entregados no se utilizó ningún tipo de información privilegiada perteneciente a ésta, tampoco se utilizó el horario de jornada laboral o los equipos de la Entidad.
 - (iii) Si bien la norma prohíbe *“Supeditarlos intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas en la entidad”*, en este extremo, el Órgano Instructor no ha precisado en qué forma prioricé mis intereses particulares antes que las condiciones de trabajo y prioridades de DEVIDA y cuál es el agravio producido.
 - (iv) La advertida situación me genera indefensión al no permitirme realizar un adecuado descargo, afectando mi derecho de defensa y consecuentemente vulnerando mi derecho fundamental al debido procedimiento.
 - (v) Sobre la falta disciplinaria imputada referida a *“Mantener intereses en conflicto”*, contenida en el numeral 1 del artículo 8º de la Ley Nº 27815, esta se refiere a un supuesto en la que un servidor público mantiene una situación de hecho sin dar prioridad a sus deberes y funciones inherentes a su cargo, por preferir sus intereses personales, laborales, económicos o financieros, generando un conflicto de intereses.

⁵ Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

“Artículo 8º.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

1. Mantener Intereses de Conflicto

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

(...)

4. Hacer Mal Uso de Información Privilegiada

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

(...)”.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- (vi) Si bien es cierto que al momento de los hechos ocurridos mantuvo una relación contractual laboral con la Entidad, no es menos cierto que no tenía capacidad de decisión ésta, ni facultades resolutorias o función inspectora y la referida empresa tampoco tenía vínculo directo con la Entidad, por lo que no se evidencia ningún interés en conflicto, más aún si se tiene en cuenta que los servicios que brindé fueron en base a mi capacidad profesional la que de ninguna manera puede ser materia de limitación por el empleador.
- (vii) En este sentido es que existe un error en la tipificación de la infracción o falta, ya que los hechos ocurridos no se subsumen en la falta disciplinaria atribuida, lo cual le genera indefensión al no permitirle realizar un adecuado descargo, afectando su derecho de defensa y, consecuentemente, vulnera el debido procedimiento.
4. A través del Informe N° 0009-2021-DV-OGA-URH⁶, del 7 de enero de 2021, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos recomendó a la Gerencia General de la Entidad –Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario-, imponer al impugnante la sanción de suspensión por tres (3) días sin goce de remuneraciones, al existir pruebas objetivas que acreditarían la comisión de la conducta que le fue imputada.
5. Mediante Resolución de Gerencia General N° 000005-2021-DV-GG⁷, del 8 de enero de 2021, la Gerencia General de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción disciplinaria de suspensión por tres (3) días sin goce de remuneraciones, al determinar que incurrió en los hechos y faltas que se detallan a continuación:

“Que, el servidor imputado en circunstancias en que desempeñaba su función como Especialista en Sistemas Informáticos de Monitoreo de la Dirección de Promoción y Monitoreo, ha suscrito contrato de servicios con la empresa Sociedad Palladium Group Perú S.A.C. en el periodo de 16 de noviembre del 2016 al 28 de diciembre del 2016 manteniendo vínculo laboral vigente con DEVIDA, como Especialista en Sistemas Informáticos de Monitoreo de la Dirección de Promoción y Monitoreo, evidenciándose conflicto de intereses; toda vez que la empresa en mención es socio de USAID que opera en Perú, ejecutando proyectos financiados a razón del Convenio que tiene USAID con DEVIDA, siendo uno de ellos el Proyecto Alianza Cacao Perú - Fase II, para el cual fue contratado el señor SANDRO FLORES BENDEZU; (...).”

Es así como, se le imputó al impugnante el haber trasgredido lo dispuesto en el literal m) del artículo 16º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; los

⁶ Notificada al impugnante el 7 de enero de 2021, a través de la Cedula de Notificación N° 001-2021.

⁷ Notificada al impugnante el 8 de enero de 2021, a través de la Cedula de Notificación N° 005-2021.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

literales a) y e) del artículo 2º de la Ley Nº 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual, incurriendo en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, al trasgredir la prohibición ética contempladas en los numerales 1 del artículo 8º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 15 de enero de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General Nº 000005-2021-DV-GG, solicitando se declare su nulidad y, en consecuencia, se disponga el archivo definitivo de todo lo actuado, señalando los siguientes argumentos:
- (i) Se ha vulnerado su derecho de defensa y el debido procedimiento ya que, no se le otorgó el plazo de tres (3) días para poder solicitar su informe oral.
 - (ii) Desde el inicio del PAD ocurrido el 25 de septiembre de 2019 hasta el 10 de enero de 2021, se cumplió el plazo máximo de un (1) año establecido por ley para resolver.
 - (iii) Habría operado la prescripción al haber transcurrido más de tres (3) años desde la fecha en que ocurrieron los hechos, esto es durante el periodo comprendido entre el 16 de noviembre de 2016 hasta el 28 de diciembre de 2016.
7. Mediante Oficio Nº 000016-2021-DV-GG, la Gerencia General de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. A través de los Oficios Nº 000630-2021-SERVIR/TSC y 000629-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y al impugnante, respectivamente, que el recurso de apelación presentado había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁸, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 -

⁸ Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁹, 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.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹⁰, 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.
11. 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 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹¹, y el artículo 95° de

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁹ 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”.

¹⁰ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹¹ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹²; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹³, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁴.

12. 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 Directivo¹⁵, se hizo de público conocimiento la ampliación

por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

¹² **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

¹³ El 1 de julio de 2016.

¹⁴ **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”.

¹⁵ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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;

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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)

13. 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.
14. 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

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Sobre las sanciones por la comisión de infracciones a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y la aplicación del régimen disciplinario de la Ley N° 30057

15. La Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública estableció que todo servidor público independientemente del régimen laboral o de contratación al que esté sujeto, así como del régimen jurídico de la entidad a la que pertenezca, debe actuar con sujeción a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidos en dicha Ley, siendo pasible de sanción en caso de infringir tales disposiciones.
16. Así pues, de conformidad con el artículo 10º de la Ley N° 27815 se considera infracción a toda transgresión de los principios y deberes, así como de las prohibiciones señaladas en los Capítulos II y III de la citada Ley, generándose responsabilidad pasible de sanción.
17. No obstante, tal enunciado, la Ley N° 27815 no reguló los tipos de sanciones aplicables ante la comisión de dichas infracciones éticas por parte de los servidores públicos, disponiendo expresamente que el Reglamento de dicha ley establecería las correspondientes sanciones¹⁶, así como el procedimiento a seguir.
18. En virtud de ello, el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, tipificó en el artículo 9º las sanciones aplicables¹⁷ y señaló en el artículo 16º el procedimiento sancionador a seguirse¹⁸.

¹⁶**Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 10º.- Sanciones

(...)

10.2 El Reglamento de la presente Ley establece las correspondientes sanciones. Para su graduación, se tendrá presente las normas sobre carrera administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada.

(...)”.

¹⁷**Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM**

“Artículo 9º.- De la clasificación de las Sanciones

Las sanciones pueden ser:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión.
- c) Multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.
- d) Resolución contractual.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

19. De ahí que, fue la propia Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública la que delegó a su norma reglamentaria la reserva de la tipificación de las sanciones aplicables por la comisión de infracciones éticas.
20. Ahora bien, el 4 de julio de 2013 se publicó la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual regula en su Título V el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador aplicable a los servidores bajo el nuevo régimen del servicio civil así como a los servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, el mismo que, de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final, regiría a partir de la entrada en vigencia de sus normas reglamentarias.
21. En virtud de ello, el 13 de junio del año 2014, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, fue aprobado el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil vigente desde el 14 de junio de dicho año, disponiendo en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que, el título correspondiente al “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador” entraría en vigencia a los tres (3) meses de publicado el Reglamento, con el fin que las entidades adecúen sus procedimientos disciplinarios al nuevo régimen, esto es, a partir del 14 de septiembre de 2014.
22. Adicionalmente, la mencionada Undécima Disposición Complementaria Transitoria estableció que aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se regirían por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia, siendo tal disposición desarrollada en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”¹⁹.

e) Destitución o despido.

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

Infracciones leves: Amonestación, suspensión y/o multa.

Infracciones Graves: Resolución contractual, destitución, despido y/o multa.

¹⁸**Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM**

“Artículo 16º.- Del Procedimiento

El empleado público que incurra en infracciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento será sometido al procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y sus modificatorias”.

¹⁹**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**

“6. VIGENCIA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PAD

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

23. Asimismo, el 14 de junio de 2014, quedaron derogados, de acuerdo con el literal g) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, el artículo 4º y los Títulos I, II, III y IV (sanciones y procedimiento) del Reglamento de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
24. En relación con lo señalado, es importante aclarar que **ni la mencionada disposición derogatoria ni el Reglamento General de la Ley N° 30057 postergaron de forma alguna la entrada en vigencia de la derogación de los artículos que establecían las sanciones y procedimiento aplicables por la comisión de las infracciones a la Ley N° 27815**. Únicamente se postergó por tres (3) meses la entrada en vigencia del Título sobre “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador”, pero no otros artículos y/o Títulos del Reglamento General.
25. Estando a lo expuesto, de conformidad con el artículo 109º de la Constitución Política del Perú²⁰, según el cual, la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte, queda claro que la Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057 entró en vigencia al día siguiente de la publicación de dicha norma, esto es, el 14 de junio de 2014 y, en consecuencia, es a partir de tal fecha que quedaron derogados los artículos y títulos del Reglamento de la Ley del Código de Ética, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
26. En ese sentido, al no haberse emitido norma alguna que, de manera expresa, declarase la postergación de la entrada en vigencia de la Disposición Complementaria Derogatoria que estableció la derogación de los artículos del

6.1. Los PAD instaurados antes del 14 de setiembre de 2014 (con resolución u otro acto de inicio expreso) 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 PAD.

6.2. Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

6.3. Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre 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 N° 30057 y su Reglamento.

6.4. Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el mismo criterio dispuesto en el numeral 6.2 anterior.

6.5. Para efectos de la presente directiva, se considera que el PAD ha sido instaurado cuando la resolución y otro acto de inicio expreso que contiene la imputación de cargos ha sido debidamente notificado”.

²⁰ **Constitución Política del Perú de 1993**

“Artículo 109º.- La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el 14 de junio de 2014 quedó derogado casi en su totalidad el Reglamento de dicho Código y con éste, la tipificación de las sanciones a imponerse por la comisión de las faltas éticas previstas en la Ley N° 27815, la cual se encuentra aún vigente en nuestro ordenamiento jurídico.

27. En ese entendido, y tal como se ha venido resolviendo, a criterio de este Tribunal, al encontrarnos ante el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, resulta de ineludible aplicación los principios de la potestad sancionadora administrativa regulados en los numerales 1 y 5 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444.
28. De acuerdo con el numeral 1 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, que establece el principio de legalidad, se señala que *“sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad”*.
29. De la lectura del artículo citado es posible advertir que, a fin de ejercer la potestad sancionadora administrativa, el principio de legalidad ha establecido la reserva legal no sólo de la potestad sancionadora como atribución de las entidades públicas, sino además la reserva legal para prever las sanciones que se impondrán como consecuencia de incurrir en una infracción o falta administrativa.
30. En ese sentido, se afirma que el principio de legalidad consiste en *“la exigencia de que tanto los comportamientos prohibidos, o preceptuados, como las sanciones a imponer, sean descritos clara o inequívocamente, de forma que no se genere inseguridad jurídica”*²¹ y, por ende, que sea posible prever las consecuencias sancionadoras derivadas de una determinada conducta.
31. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido en más de una oportunidad que, *“El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Cfr. Expediente N° 010-2002-AI/TC), este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta),*

²¹ Gómez Tomillo, Manuel – Sanz Rubiales, Íñigo. Derecho Administrativo Sancionador. Parte General. Teoría General y Práctica del Derecho Penal Administrativo, Editorial Aranzadi, 3ra. Edición, 2013, España, p.159.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*).

Se ha establecido, además, que “Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (*lex praevia*) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (*lex certa*) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la ajena responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley”. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español N.º 61/1990)²².

32. En ese sentido, siendo que la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública delegó en su Reglamento la facultad de tipificar las sanciones a aplicarse por la comisión de infracciones éticas, y no habiéndose modificado dicha Ley, al derogarse su Reglamento quedaron derogadas las sanciones aplicables por la comisión de infracciones al aludido Código de Ética.
33. Por otro lado, el numeral 5 del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444 señala que, “*Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables*”. (El subrayado es nuestro).
34. Atendiendo a lo dispuesto en dicha norma, se colige que en el ámbito del derecho administrativo sancionador “*para imponer sanciones, las conductas típicas no sólo han de estar contempladas y sancionadas por ley vigente en el momento de su comisión, sino también cuando se juzga o determina por el órgano competente la aplicación de la norma sancionadora a dichos hechos. La ilicitud y la sanción administrativa para el caso no sólo deben anteceder al ilícito, sino que deben continuar existiendo con respecto a los hechos al momento en que el órgano competente pretenda aplicarla*”. Por lo tanto, **no podría aplicarse sanción alguna si cuando se dicta la decisión respectiva, la conducta que se pretendía sancionar ha dejado de ser ilícita, o la sanción posible ha sido derogada**” (El resaltado es nuestro)²³.

²²Fundamentos 3 y 4 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00197-2010-PA/TC.

²³Morón Urbina, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana*. Advocatus Nueva Época N° 13, Lima, 2005, p.26



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

35. En suma, al haber quedado derogadas las sanciones por la comisión de las faltas éticas de la Ley N° 27815, este Tribunal ha señalado en numerosas resoluciones que a partir del 14 de junio de 2014 no puede imponerse sanción a un servidor público por infracción a los principios, deberes y prohibiciones previstos en la mencionada Ley, ya que a partir de tal fecha ya no existía sanción aplicable como consecuencia jurídica de la comisión de tales conductas.
36. En relación con lo anterior, cabe acotar que de la lectura del artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057²⁴ y del numeral 4.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC²⁵, es posible apreciar que al señalar que las faltas previstas en la Ley N° 27815 se procesan de acuerdo a las reglas procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento, se refiere única y expresamente a las normas procedimentales a seguirse, mas no así a las sanciones a imponerse, respecto de las cuales en la actualidad existe un vacío legal, al haber quedado derogados los artículos del Reglamento de la Ley N° 27815 que las establecían.
37. En ese sentido, si bien el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 y su Reglamento General se encuentra vigente a partir del 14 de septiembre de 2014, ni la mencionada ley ni su Reglamento General han recogido una disposición que establezca expresamente que las sanciones previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057 resulten aplicables a los servidores que incurran en las faltas éticas previstas en la Ley N° 27815, no resultando válida la aplicación de normas restrictivas o que establezcan sanciones por analogía con la finalidad de cubrir vacíos legales. Ello, en observancia de los mencionados principios de legalidad y de favorabilidad de la norma posterior cuya aplicación no debe soslayarse en el marco de un régimen administrativo disciplinario.

²⁴ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“**Artículo 100°.-** Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.

²⁵ **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**

“4.3 Las faltas previstas en el CEFP y la LPAG se procesan conforme a las reglas procedimentales del régimen disciplinario de la LSC y su Reglamento. Esta regla incluye el ámbito de aplicación de ambos cuerpos normativos”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Sobre la opinión vinculante del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

38. No obstante, el criterio ampliamente esbozado en los numerales anteriores, y aplicado por este Tribunal en numerosas resoluciones, debe tenerse en cuenta que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 13 de octubre de 2016, se formalizó la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión N° 29-2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, señalando que:

“1. Las disposiciones contenidas en el Capítulos XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y el artículo 4, Títulos I, II, III y IV del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13 de septiembre de 2014, inclusive. A partir del 14 de septiembre de 2014, en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo.

2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM”.

39. Al respecto, ha de señalarse que de acuerdo con el artículo V del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, el ordenamiento jurídico administrativo integra un sistema orgánico que tiene autonomía respecto de otras ramas del derecho, estableciendo en el numeral 2.9 como fuente del procedimiento administrativo a: “Los pronunciamientos vinculantes de aquellas entidades facultadas expresamente para absolver consultas sobre la interpretación de normas administrativas que apliquen en su labor, debidamente difundidas”.

40. Asimismo, en el caso de SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, el Decreto Legislativo N° 1023 establece como una de las funciones y atribuciones de su Consejo Directivo el “emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema”²⁶.

²⁶ Artículo 16º, inciso d), del Decreto Legislativo N° 1023.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

41. De ahí que, el Consejo Directo de SERVIR se encuentra legalmente facultado para emitir la opinión vinculante contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC relacionada con la aplicación de las sanciones de la Ley N° 30057 a las infracciones al Código de Ética de la Función Pública.
42. En consecuencia, este Tribunal, como órgano integrante del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado²⁷, en estricta y directa aplicación del principio de seguridad jurídica que debe regir en nuestro ordenamiento jurídico, máxime cuando nos encontramos en el marco de un escenario limitativo de derechos, como lo son los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a los servidores públicos, aun cuando no comparte los fundamentos que sustentan la opinión vinculante del Consejo Directivo de SERVIR, considera que ésta resulta aplicable a partir de la fecha de su publicación en adelante, por tratarse de una fuente de derecho reconocida por la Ley N° 27444 y cuya competencia le ha sido otorgada por el Decreto Legislativo N° 1023.
43. A lo que cabe añadir que, sostener lo contrario, implicaría generar incertidumbre en los servidores y operadores administrativos de las entidades públicas, teniendo en cuenta que este Tribunal se constituye como última instancia administrativa en la solución de controversias respecto a las materias de su competencia, entre las cuales se encuentra la de régimen disciplinario; competencia que viene ejerciendo a la fecha respecto de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno.
44. En ese sentido, habiendo la Entidad imputado al impugnante la transgresión de la prohibición ética previstos en el numeral 1 del artículo 8° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, impuesto la sanción de suspensión dispuesta en el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y seguido las reglas procedimentales de la citada Ley y su Reglamento General; corresponde proceder al análisis de fondo del recurso de apelación sometido a conocimiento de este Tribunal.

Sobre el debido procedimiento y derecho de defensa

45. El numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios “(...) no solo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento

²⁷Decreto Legislativo N° 1023

“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 (...).”



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

*judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)*²⁸.

46. Por su parte el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento²⁹, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.
47. El Tribunal Constitucional manifiesta que “(...) en reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha sostenido que el derecho reconocido en la referida disposición (...) no solo tiene una dimensión, por así decirlo, “judicial”, sino que se extiende también a sede “administrativa” y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana (...)”³⁰.
48. Con relación al derecho de defensa, el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso; sobre este aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que “(...) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo

²⁸Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA

²⁹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

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

³⁰Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

(...)”³¹; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual
“(…) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión
y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir
en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o
procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”³².

49. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional manifiesta que “(…) el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra” [Exp. N° 0649-2002-AA/TC FJ 4]³³.
50. En ese sentido, existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos, dentro de los cuales se encuentra el debido procedimiento y el derecho de defensa.
51. Bajo este contexto, en el caso en particular se observa que el impugnante alega la nulidad del procedimiento seguido en su contra, debido a la vulneración a su derecho de defensa, toda vez que, la Entidad no le otorgó el plazo de tres (3) días para poder solicitar su informe oral.
52. Ahora bien, respecto al informe oral, el artículo 112° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil³⁴, ha previsto que, una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último debe comunicarlo al servidor civil a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. Para tal efecto, el servidor civil debe presentar su solicitud por escrito dentro del plazo de tres (3) días³⁵, y el órgano sancionador debe pronunciarse sobre este en un plazo máximo

³¹Fundamento 13 de la sentencia emitida en el expediente N° 8605-2005-AA/TC.

³²Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 8605-2005-AA/TC.

³³Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

³⁴**Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 112°.- Informe Oral

Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado.

El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral”.

³⁵**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**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

de dos (2) días hábiles, indicando el lugar, fecha y hora en que se realizará el informe.

53. Ahora bien, de lo actuado en el expediente administrativo se advierte que la Entidad puso en conocimiento del impugnante el informe del órgano instructor (Informe N° 0009-2021-DV-OGA-URH), el 7 de enero de 2021, a través de la a través de la Cedula de Notificación N° 001-2021, siendo que, el 8 de enero de 2021, mediante la Cedula de Notificación N° 005-2021, le notificó la resolución sanción (Resolución de Gerencia General N° 000005-2021-DV-GG).
54. Es decir, la Entidad un (1) día después de haber puesto en conocimiento del impugnante el informe del órgano instructor, le notificó la resolución de sanción, observándose con ello, la trasgresión al procedimiento previsto en el artículo 112º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y en el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
55. No obstante, esta Sala observa que dicha situación no ha impedido que el impugnante pueda ejercer su derecho de defensa de manera plena toda vez que, tuvo la oportunidad de presentar su escrito de descargo el 18 de octubre de 2019, e incluso antes de ello, solicitó la ampliación del plazo para efectuar el mismo, a fin de poder recabar información y hacer lectura del expediente, pedido que fue aprobado por la Entidad, mediante Carta N° 000177-2019-DV-OGA-URH, del 3 de octubre de 2019, notificada al impugnante en la misma fecha.
56. Por consiguiente, si bien ha quedado evidenciado que la Entidad no observó lo previsto en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, respecto a la programación del informe oral; en observancia de los principios de informalismo y celeridad³⁶, devendría en inoficioso declarar la

“17. LA FASE SANCIONADORA

17.1 Informe Oral

Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil. El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado”.

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

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

nulidad del procedimiento en este caso, cuando de lo actuado en el expediente administrativo se logra advertir que el impugnante ha ejercido finalmente su derecho de defensa frente a las faltas imputadas al inicio del proceso y por las cuales finalmente fue sancionado.

57. En ese sentido, es posible afirmar que la Entidad en el proceso administrativo seguido al impugnante, no ha vulnerado su derecho de defensa, correspondiendo desestimar lo argumentado al respecto.

De la oportunidad para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y para la imposición de la sanción

58. Sobre el particular, esta Sala estima pertinente determinar si la sanción materia de impugnación ha sido impuesta de manera oportuna, teniendo en consideración los argumentos expuestos por el impugnante en su recurso de apelación.
59. En ese sentido, considerando que el presente procedimiento se ha desarrollado bajo las disposiciones de la Ley N° 30057 y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y que este contiene sus propios plazos para el desarrollo del proceso, corresponde determinar en este caso si la Entidad ha observado dichos plazos.
60. En cuanto al plazo para el inicio del procedimiento administrativo, el primer párrafo del artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que *“La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.*
61. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante fue sancionado toda vez que, suscribió un contrato de servicios con la empresa Sociedad Palladium Group Perú S.A.C., durante el periodo

1.6. Principio de informalismo.- Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

(...)

1.9. Principio de celeridad.- Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

de 16 de noviembre del 2016 al 28 de diciembre del 2016, mientras mantenía vínculo laboral vigente con la Entidad.

62. Estando a lo antes expuesto, se puede concluir que los hechos por los que se le sancionó al impugnante se suscitaron a lo mucho el 28 de diciembre del 2016 y, en consecuencia, desde dicha fecha hasta el 26 de septiembre de 2019, fecha en que se le inició el procedimiento disciplinario con la notificación de la Resolución de Unidad de Recursos Humanos N° 016-2019-DV-OGA-URH; ha transcurrido dos (2) años, nueve (9) meses, aproximadamente.
63. En consecuencia, teniendo en cuenta lo antes expuesto, se verifica que la Entidad no excedió el plazo de tres (3) años establecido en el artículo 94° de la Ley N° 30057, por lo que se debe rechazar lo expuesto por el impugnante en este extremo.
64. En cuanto al plazo del procedimiento administrativo, el segundo párrafo del artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que: *“La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento amerita un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. (...)”*.
65. Cabe acotar que conforme al precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERIVR/TSC³⁷, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.
66. Ahora bien, en el presente caso, desde el 26 de septiembre de 2019, fecha en que se inició el procedimiento administrativo disciplinario al impugnante mediante la notificación de la Resolución de Unidad de Recursos Humanos N° 016-2019-DV-OGA-URH, hasta el 8 de enero de 2021, fecha de emisión Resolución de Gerencia General N° 000005-2021-DV-GG, mediante la cual se le sancionó, ha transcurrido un (1) año, tres (3) meses y trece (13) días.
67. Sin embargo, es pertinente señalar que, los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057, fueron suspendidos a propósito de la publicación de los Decretos Supremos N°s 116-2020-PCM, 129-2020-PCM, 135-2020-PCM, 139-2020-PCM, 146-2020-PCM, 151-2020-PCM, 156-2020-PCM y 162-2020-PCM y su vinculación con la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-

³⁷Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

SERVIR/TSC³⁸, por lo que, desde el 16 de marzo de 2020 al 30 de junio de 2020, es decir, durante el periodo de tres (3) meses y dieciséis (16) días, se suspendieron el cómputo de los plazos de prescripción.

68. En consecuencia, si al periodo de un (1) año, tres (3) meses y trece (13) días se le resta el periodo en que estuvo suspendido el cómputo de los plazos de prescripción, es decir, tres (3) meses y dieciséis (16) días, se verifica que la Entidad no excedió el plazo de un (1) año establecido en el segundo párrafo del artículo 94º de la Ley N° 30057, previsto para la emisión de la resolución de sanción, por lo que también se debe rechazar lo expuesto por el impugnante en este extremo.

Sobre la imputación realizada al impugnante

69. En el presente caso se aprecia que al impugnante se le sancionó por haber incurrido en la prohibición contenida en el numeral 1 del artículo 8º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, la cual hace referencia a que un servidor está prohibido de mantener intereses en conflicto: *“Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo”*.
70. En relación al conflicto de intereses, Morón Urbina³⁹ lo ha señalado: *“(…) como una situación o estado de cosas⁽³⁷⁾ de riesgo objetivamente razonable para el interés público confiado a un servidor, que surge porque él mismo admite o mantiene, a la vez, legítimos intereses personales de origen privado (familiares, amicales, económicos, sociales, partidarios) que pueden dar efectivamente o aparentar que existirá influencia o incentivo para favorecerlos en desmedro o por encima del interés público (desvío de poder) o, cuando menos, afectaría la objetividad del criterio para adoptar la decisión que le compete”*.
71. Al respecto, se puede apreciar que el conflicto de intereses tiene plena vinculación con la probidad, por la cual los servidores deben actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
72. De la revisión del Informe Escalafonario N° 013-2021-DV-OGA-URH, del 19 de enero de 2021, se verifica que el impugnante prestó servicios bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, como Especialista en Sistemas informáticos de Monitoreo en la Dirección de Promoción y Monitoreo de la

³⁸ Publicada en el diario oficial El Peruano, el 30 de mayo de 2020.

³⁹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. La regulación de los conflictos de intereses y el buen gobierno en el Perú. En: Revista ius et veritas, N° 49, Diciembre 2014, Lima, p. 266.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Entidad, desde el 15 de noviembre de 2012 hasta el 31 de enero del 2019.

73. Por su parte, obra en el expediente el Contrato de Servicios de fecha 16 de noviembre de 2016, mediante el cual la empresa Sociedad Palladium Group Perú S.A.C., contrató al impugnante, durante el periodo del 16 de noviembre del 2016 al 28 de diciembre del 2016.
74. Sobre el particular, en el Informe N° 000085-2018-DV-DPM, del 22 de octubre de 2018, se señaló lo siguiente:

“(…)

II. DESCRIPCION DE LOS HECHOS

(…)

2. Esta Dirección habiendo tomado conocimiento los hechos antes indicados a través de los documentos de la referencia a) y b) y en las consideraciones que DEVIDA en su condición de Donatario y responsable del Objetivo de Desarrollo 01, para los propósitos de Desarrollo Alternativo en el Convenio USAID N° 527-0426, así como por las competencias que me asiste como Director de la DPM y la preocupación que manifiesta la Gerencia General a mi despacho, y habiendo efectuado la revisión de los documentos en cuestión, manifiesto:

- **La carta de la referencia b) adjunta siete (7) contratos de locación suscritos con la Sociedad Palladium Group Perú SAC y CARANA Internacional para el Proyecto Alliance Perú- Cacao Fase II con financiamiento USAID, por los trabajadores (...)⁴⁰, (...)⁴¹, (...)⁴², (...)⁴³ y SANDRO FLORES BENDEZU, para el desarrollo de determinados servicios específicos temporales en los años 2016 y 2017.**

(…)

- De acuerdo con la información alcanzada por la Gerencia General, adjunta al memorándum de la referencia a) y carta de la referencia b), se evidencia la existencia de siete (7) Contratos de Servicios siguientes:

(…)

- **SANDRO FLORES BENDEZU**, servidor civil contratado por DEVIDA bajo el régimen Contrato Administrativo de Servicios CAS del Decreto Legislativo N° 1057:
 - **Contrato con la Sociedad Palladium Group Perú SAC**, compañía internacional de consultoría y gestión de proyectos quien considera según declaración, que posee experiencia y habilidades necesarias

⁴⁰Se hace referencia al señor de iniciales W.P.

⁴¹Se hace referencia al señor de iniciales E.P.

⁴²Se hace referencia a la señora de iniciales E.Q.

⁴³Se hace referencia a la señora de iniciales A.M.R.C.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

para brindar asistencia a la sociedad. El periodo de contratación es del 16 de noviembre al 28 de diciembre del 2016 por S/ 7,502 para:

- **Desarrollo e implementación de aplicación de la captura de datos obtenidos de la encuesta en línea base de la Alianza Cacao-Perú Fase II.**

(...)”.

75. Asimismo, en el Formato de Reporte de Hechos irregulares de fecha 9 de noviembre de 2018, la Dirección de Promoción y Monitoreo de la Entidad, señaló lo siguiente:

“I. ANTECEDENTES

(...)

- *Página 25 del Convenio de Donación USAID N° 527-0426 entre los Estados Unidos de América y la República del Perú, (párrafo 3), indica: “USAID trabajará cercanamente con DEVIDA para fortalecer su capacidad de coordinar la implementación de lo estrategia nacional de lucha contra las drogas del Perú, en particular de su componente de desarrollo alternativo”.*
- *En el mismo convenio Anexo 1, Capítulo VII. “Monitoreo y Evaluación”, indica: “Las partes (USAID-DEVIDA) acuerdan monitorear exhaustivamente el cumplimiento y evaluar los resultados del Convenio”.*
- **En el marco del convenio con USAID, donde DEVIDA es la contraparte y en el ROF de DEVIDA, referida como una función de la Dirección de Promoción y Monitoreo, se indica que se debe realizar el monitoreo de la ejecución de proyectos de inversión pública y actividades comprendidas en los planes operativos, en coordinación con las entidades ejecutoras del Estado, instituciones privadas y entes cooperantes.**
- **Las empresas americanas CARANA y PALLADIUM que contrataron a los servidores públicos, son clientes de USAID contratadas en el marco del Convenio de Donación N° 527-0426 para apoyar a productores en Desarrollo Alternativo.**

(...)”.

76. Estando a los documentos antes reseñados, se puede apreciar que el impugnante, no obstante tener vínculo laboral vigente y ocupar el puesto de Especialista en Sistemas Informáticos de Monitoreo, aceptó ser contratado por la empresa Sociedad Palladium Group Perú S.A., por el periodo del 16 de noviembre del 2016 al 28 de diciembre del 2016, debiéndose precisar que la mencionada empresa actuaba en calidad de socio y operador de USAID en el marco del proyecto Alianza Cacao Perú -Fase II, el cual se encuentra a cargo de la Entidad, de manera más precisa, de la Dirección de Promoción y Monitoreo, según el artículo 40º del



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Reglamento de Organización y Funciones, en donde prestaba servicios el impugnante.

77. De lo antes expuesto, se verifica el conflicto de intereses del impugnante, toda vez que al contratar con un operador de USAID, se encontraba en una situación en que no podía supeditar su interés personal sobre el cumplimiento de sus deberes y funciones del cargo que ocupaba, ese sentido, se encuentra acreditada la participación del impugnante en los hechos imputados, no pudiendo justificar de forma alguna el incumplimiento de las obligaciones establecidas en las normas antes acotadas en el numeral 4 de la presente resolución, incurriendo de esta manera en la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, al trasgredir la prohibición ética contempladas en los numerales 1 del artículo 8º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.
78. En consecuencia, y como se ha analizado en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada al impugnante. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta. En ese sentido, los argumentos presentados por el impugnante no pueden enervar su responsabilidad.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor SANDRO FLORES BENDEZU contra la Resolución de Gerencia General Nº 000005-2021-DV-GG, del 8 de enero de 2021, emitida por la Gerencia General de la COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS; por lo que se **CONFIRMA** la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor SANDRO FLORES BENDEZU y a la COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS.

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



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.



RICARDO JAVJER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL



LUGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GÓMEZ CASTRO
VOCAL

L13/P5

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