



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN Nº 001292-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 2287-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CARLOS IVAN AGUILAR ESPINOZA
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **CARLOS IVAN AGUILAR ESPINOZA** contra la Resolución de Gerencia Municipal Nº 077-2021-GM-MPC, del 19 de abril de 2021, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, al haberse **acreditado la comisión de la falta.***

Lima, 9 de julio de 2021

ANTECEDENTES

- Mediante Informe de Precalificación Nº 50-2020-STPAD-OGGRRHH-MPC, del 13 de febrero de 2020, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en adelante la Entidad, recomendó a la Dirección de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor CARLOS IVAN AGUILAR ESPINOZA, abogado de la Procuraduría Pública Municipal, en adelante el impugnante, por haber incurrido en presuntas ausencias injustificadas a partir del 24 de enero de 2019; toda vez que, su solicitud de fecha 23 de enero de 2019 para que se le otorgue licencia sin goce de haberes desde esa fecha hasta la culminación de su designación como Asesor II del Gobierno Regional de Cajamarca, fue declarada improcedente mediante Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos Nº 744-2019-OGGRRHH-MPC, del 20 de marzo de 2019.
- Con Resolución de Órgano Instructor Nº 35-2020-OI-PAD-MPC, del 18 de febrero de 2020¹, la Dirección de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por incurrir en ausencias injustificadas a partir del 24 de enero de 2019,

¹ Notificada al impugnante el 21 de febrero de 2020.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

imputándole la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil².

3. Habiendo solicitado ampliación del plazo, el 9 de marzo de 2020 el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
 - (i) Al momento de notificar el acto administrativo que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario se debió dejar constancia e indicar la nueva fecha para la realización del acto de notificación en caso no encontrarse al administrado, lo cual no sucedió.
 - (ii) La acción administrativa disciplinaria se encuentra prescrita al haber transcurrido más de un (1) año desde que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos con la presentación de su solicitud de suspensión perfecta de vínculo laboral.
 - (iii) El 23 de enero de 2019 presentó su solicitud de suspensión perfecta de vínculo laboral y el 1 de marzo presentó la subsanación de observaciones, respecto de la cual no obtuvo respuesta, conllevando a que presentara su acogimiento al silencio administrativo positivo.
 - (iv) La autorización se otorgó mediante la aplicación del silencio administrativo positivo, por lo tanto, no existió inasistencias injustificadas.
 - (v) Las ausencias se efectuaron con conocimiento de su jefe inmediato.
4. Mediante Informe de Órgano Instructor N° 14-2021-OI-PAD-MPC, del 8 de enero de 2021, la Dirección de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos recomendó a la Gerencia Municipal de la Entidad imponer la medida disciplinaria de destitución al impugnante al haberse acreditado que no asistió a trabajar desde el 24 de enero de 2019, a pesar que no contaba con la autorización correspondiente.
5. Con Resolución de Órgano Sancionador N° 10-2021-OS-PAD-MPC, del 4 de febrero de 2021³, la Gerencia Municipal de la Entidad resolvió sancionar con la medida disciplinaria de destitución al impugnante por la comisión de la falta

² Ley N° 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:

(...)

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".

³ Notificada al impugnante el 26 de febrero de 2021.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

administrativa tipificada en el literal j) del 85º de la Ley del Servicio Civil.

6. Al no encontrarse conforme con la decisión, el 18 de marzo de 2021 el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 10-2021-OS-PAD-MPC, precisando que su escrito del 8 de febrero de 2019 no fue valorado, así como su solicitud de acogimiento al silencio administrativo positivo; por lo tanto, no incurrió en ausencias injustificadas.
7. Mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 077-2021-GM-MPC, del 19 de abril de 2021⁴, la Gerencia Municipal de la Entidad resolvió declarar improcedente el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante, ratificando la sanción impuesta.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

8. El 17 de mayo de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 077-2021-GM-MPC, solicitando se declare su nulidad, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) La acción disciplinaria se encuentra prescrita al haber transcurrido más de un (1) año desde que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos con la presentación de su solicitud de suspensión perfecta de vínculo laboral.
 - (ii) El Reglamento Interno de la Entidad contiene su propio catálogo de faltas disciplinarias; sin embargo, se le inició procedimiento administrativo disciplinario aplicándole las faltas contempladas en la Ley del Servicio Civil.
 - (iii) La Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 744-2019-OGGRRHH-MPC fue notificada el 17 de abril de 2019, es decir, después de haberse acogido al silencio administrativo positivo.
 - (iv) No se configuró la falta administrativa ya que la autorización se dio mediante la aplicación del silencio administrativo positivo.
 - (v) Se inobservó el debido procedimiento porque el 8 de febrero de 2021, presentó un escrito al órgano sancionador a efectos que tome conocimiento de las irregularidades cometidas por el órgano instructor, el cual no fue tomado en cuenta.
 - (vi) La sanción de destitución vulnera el principio de proporcionalidad y razonabilidad.
9. Mediante Oficio N° 034-2021-STPAD-OGGRRHH-MPC, la Secretaría Técnica de la

⁴ Notificada al impugnante el 27 de abril de 2021.



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"

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 lugar a la emisión del acto impugnado.

10. Con Oficios N° 005396-2021-SERVIR/TSC y 005397-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
12. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, precedente de observancia obligatoria

⁵ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁶ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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.

13. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁹; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
14. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

⁸ Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"

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

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

⁹ Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

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

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

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

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450

"Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año 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)

15. 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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

16. 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

17. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", en lo sucesivo Ley N° 30057, 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 que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran.
18. En lo concerniente al régimen disciplinario de los servidores civiles, en el Título V de la Ley N° 30057, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia disciplinaria.
19. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en lo sucesivo el Reglamento General, el cual en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ estableció que el Título sobre el régimen

¹²Ley 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. (...)".

¹³Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

20. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables a los servidores civiles las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley N° 30057, así como, las del Título VI del Libro I de su Reglamento General, comprendiéndose entre ellos a los trabajadores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 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° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁴.
21. En concordancia con lo manifestado en el numeral precedente, a través de 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, modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, precisando en su

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

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

¹⁴**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

numeral 4.1¹⁵ sobre su ámbito de aplicación, que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

22. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
23. 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, modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 092-2016-SERVIR-PE, se establecieron cuales debían ser las normas que resultaban aplicables al Procedimiento Administrativo Disciplinario, en lo sucesivo PAD, en atención al momento de su instauración, para lo cual se especificaron los siguientes supuestos:
- (i) Los PAD 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 PAD 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 PAD 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

¹⁵Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE

"4. ÁMBITO

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

24. Por otra parte, para efecto de lo señalado en el párrafo que antecede, en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE¹⁶, se especificó qué normas de la responsabilidad disciplinaria se considerarían reglas procedimentales y cuáles sustantivas, lo que se detalla a continuación:

- (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.

25. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley N° 30057 y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

26. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante se encontraba sujeto al régimen

¹⁶Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

laboral del Decreto Legislativo N° 276, y los hechos que motivaron se le inicie procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil (el 14 de septiembre de 2014); por tal motivo, son aplicables al caso las normas sustantivas y las normas procedimentales sobre el régimen disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes del procedimiento

27. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:

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

28. En el presente caso, el procedimiento iniciado contra el impugnante fue instaurado mediante Resolución de Órgano Instructor N° 35-2020-OI-PAD-MPC, emitido por la Dirección de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, teniendo en cuenta que el Informe de Precalificación N° 50-2020-STPAD-OGGRRHH-MPC recomendó la sanción de destitución. Asimismo, la sanción fue impuesta por la Gerencia Municipal de la Entidad, mediante la Resolución de Órgano Sancionador N° 10-2021-OS-PAD-MPC.

29. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la solicitud de prescripción de la potestad disciplinaria

30. De manera previa a analizar el fondo del asunto, esta Sala estima conveniente evaluar el argumento del impugnante respecto a la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria de la Entidad pues, según alega, se encuentra prescrita al haber transcurrido más de un (1) año desde que la Oficina General de Gestión



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos con la presentación de su solicitud de suspensión perfecta de vínculo laboral.

31. Respecto al plazo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario a los servidores, el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece dos presupuestos: i) el plazo de prescripción de tres (3) años, que se cuenta a partir de la fecha de la comisión de la falta; y, ii) el plazo de prescripción de uno (1) año, que se computa a partir de la fecha en que la oficina de recursos humanos de la entidad, o lo que haga sus veces, toma conocimiento del hecho.
32. En el presente caso, se debe tener presente que el cargo imputado está referido a las ausencias injustificadas del impugnante a partir del 24 de enero de 2019, situación que fue advertida como falta a partir del 20 de marzo de 2019, mediante el Informe Legal N° 307-2019-AL-OGRRHH-MPC, emitido por el Analista Legal de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad a través del cual informó a su Dirección que se debía declarar improcedente la solicitud de licencia sin goce de remuneraciones del impugnante, asimismo, recomendó derivar los actuados a la Secretaría Técnica de la Entidad al verificar que el impugnante se encontraba incurriendo en inasistencias injustificadas.
33. Por lo tanto, no es posible contabilizar el plazo de prescripción desde que el impugnante presentó su solicitud de suspensión perfecta de vínculo laboral, toda vez que tal conducta no constituye la falta administrativa.
34. En tal sentido, teniendo en cuenta que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de los hechos por los cuales se sanciona al impugnante el 20 de marzo de 2019, la Entidad tenía hasta el **20 de marzo de 2020** para iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante; sin embargo, el 21 de febrero de 2020 se le notificó la Resolución de Órgano Instructor N° 35-2020-OI-PAD-MPC, con lo cual no transcurrió más de un (1) año para iniciarle procedimiento administrativo disciplinario, por lo que corresponde desestimar este extremo del recurso de apelación del impugnante.

Sobre la acreditación de la falta

35. Conforme se aprecia de la Resolución de Órgano Sancionador N° 10-2021-OS-PAD-MPC, el impugnante fue sancionado con la medida disciplinaria de destitución por haber incurrido en inasistencias injustificadas a su centro de trabajo desde el 24 de enero de 2019, a pesar que no contaba con la autorización correspondiente.
36. Sobre el particular, en el expediente administrativo obra el Informe N° 006-2019-

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"

MEBC-CP-UPDP-OGGRRHH-MPC, del 5 de julio de 2019, en el cual el Área de Control de Personal de la Entidad informó lo siguiente:

"Que el Sr. Aguilar Espinoza Carlos Iván, ha faltado a su centro de labores los días 23 del mes de enero hasta la fecha.

Así mismo no se le ha remunerado durante todo este tiempo, pero a la oficina de control de asistencia no ha llegado ningún documento o informe otorgándole algún tipo de permiso o finalizando su contrato. (...)". (Sic).

37. Por otro lado, obra el reporte de asistencia del impugnante desde el 1 de enero de 2019, donde se verifica que el impugnante el día 23 de enero registró su asistencia de entrada mas no registró su salida de su centro del trabajo, además desde el 24 de enero de 2019 registró faltas de manera continua.
38. En relación con sus ausencias, el impugnante ha señalado que el 23 de enero de 2019 presentó a la Entidad su solicitud de suspensión perfecta del vínculo laboral hasta que culmine la designación que se le había realizado en el Gobierno Regional de Cajamarca y que ante la falta de pronunciamiento por parte de la Entidad, se acogió al silencio administrativo positivo, al no haberse resuelto dentro del plazo legal su solicitud.
39. Al respecto, de la lectura del expediente administrativo se observa la siguiente documentación:
- (i) Solicitud de suspensión perfecta de vínculo laboral del 23 de enero de 2019, presentado por el impugnante ante la Entidad, tras haber sido designado en el cargo de confianza de Asesor II del Gobierno Regional de Cajamarca.
 - (ii) Carta N° 043-2019-OGGRRHH-MPC, del 15 de febrero de 2019, notificada el 27 de febrero de 2019, en la cual se comunicó al impugnante la decisión de declarar inadmisibles su solicitud por no adjuntar informe de autorización de licencia sin goce de haber de su jefe inmediato.
 - (iii) Escrito de subsanación presentado por el impugnante el 1 de marzo de 2019, adjuntando la autorización de su jefe inmediato.
 - (iv) Escrito presentado el 11 de abril de 2019 por el impugnante solicitando la aplicación del silencio administrativo positivo.
 - (v) Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 744-2019-OGGRRHH-MPC, notificada al impugnante el 17 de abril de 2019, mediante la cual se declaró improcedente la licencia sin goce de haber presentada por el impugnante.
 - (vi) Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 832-2019-OGGRRHH-MPC, del 22 de abril de 2019, mediante la cual se declaró

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"

improcedente la solicitud sobre silencio administrativo positivo interpuesto por el impugnante.

- (vii) Resolución de Gerencia Municipal N° 300-2019-MPC/G.M., del 19 de noviembre de 2019, a través de la cual la Gerencia Municipal de la Entidad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante contra la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 744-2019-OGGRRHH-MPC y la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 832-2019-OGGRRHH-MPC.

40. Ahora bien, de acuerdo con el artículo 51º del Reglamento Interno de la Entidad, aprobado por Ordenanza Municipal N° 601-CMPC, del 2 de febrero de 2017, respecto al trámite de las licencias se establece lo siguiente:

"La sola presentación de la solicitud de licencia no da derecho al goce de la misma; en caso de no ser autorizada se considerara como inasistencia injustificada, sujeta a la sanción respectiva".

41. Lo citado anteriormente, resulta concordante con lo señalado en el numeral 1.1.2 del Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, Licencias y Permisos, aprobado por Resolución Directoral N° 001-93-DNP que prescribe: ***"La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia. Si el trabajador se ausentara en esta condición, sus ausencias se considerarán como inasistencias injustificadas, pudiendo ser pasible de las sanciones tipificadas en el literal k) del Art. 28º N° 276"***.
42. En ese sentido, se advierte que el impugnante presentó su solicitud de licencia sin goce de remuneraciones el día 23 de enero de 2019, y a pesar que la norma expresamente señala que la sola presentación no da el derecho al goce de la misma, se ha acreditado que a partir del 24 de enero de 2019 dejó de asistir, por decisión unilateral, a su centro de trabajo, a pesar que no existía pronunciamiento expreso favorable de parte de la autoridad competente.
43. Por ende, no resulta amparable el argumento del impugnante respecto a que no habría incurrido en inasistencia alguna al haberse acogido al silencio administrativo positivo respecto de su solicitud de licencia, pues las normas antes citadas han establecido expresamente que la sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia, pese a lo cual el impugnante se ausentó de su centro de trabajo desde el día siguiente a la presentación de su solicitud, sin esperar el plazo que tenía la Entidad para absolver la misma; más aun, posteriormente, cuando obtuvo una respuesta expresa negativa de la Entidad respecto a la procedencia de su pedido, él se siguió ausentando.



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"

44. Así, se advierte que el impugnante el 11 de abril de 2019 presentó un escrito solicitando la aplicación del silencio administrativo positivo respecto de su solicitud de licencia, y el 17 de abril de 2019 se le notificó la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 744-2019-OGGRRHH-MPC, mediante la cual la Entidad declaró improcedente su pedido; de modo que, el impugnante aun sabiendo que su pedido había sido rechazado continuó ausentándose de su centro de trabajo por decisión unilateral, incluso hasta el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
45. Asimismo, debe tenerse presente que de acuerdo con el artículo 61° del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, la licencia sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, se otorga hasta por noventa (90) días; y en el caso del impugnante, sus inasistencias han superado largamente dicho plazo, por lo que aun en el caso este hubiese considerado que se le otorgó tácitamente la licencia, debió haber retornado a sus funciones el 23 de abril de 2019.
46. Por ende, es posible colegir que el impugnante incurrió en ausencias injustificadas y en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haberse ausentado de su trabajo de manera unilateral desde el 24 de enero de 2019.
47. En relación con el argumento del impugnante respecto a que el Reglamento Interno de la Entidad contiene su propio catálogo de faltas disciplinarias, pese a lo cual se le inició procedimiento administrativo disciplinario aplicándole las faltas contempladas en la Ley del Servicio Civil, debe señalarse que, conforme al artículo 129° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (vigente desde el 14 de junio de 2014), las entidades únicamente pueden regular en su Reglamento Interno del Servicio Civil o Reglamento Interno de Trabajo aquellas faltas consideradas leves que acarrear la sanción de amonestación según el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Mientras que, para los casos de suspensión y destitución corresponde se apliquen las faltas previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 y su Reglamento General.
48. En el presente caso, se observa que la Entidad atribuyó al impugnante la comisión de una falta grave que es causal de destitución, por lo tanto, correspondía aplicar las faltas previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, por lo tanto el argumento del impugnante debe ser desestimado.
49. Asimismo, el impugnante precisó que se inobservó el debido procedimiento porque el 8 de febrero de 2021, presentó un escrito al órgano sancionador a efectos que tome conocimiento de las irregularidades cometidas por el órgano

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"

instructor, el cual no fue tomado en cuenta.

50. Sobre el particular, se observa que en la Resolución de Gerencia Municipal N° 077-2021-GM-MPC, la Entidad señaló que el referido escrito contiene los mismos argumentos expuestos en sus descargos, por lo tanto, al haberse evaluado sus argumentos de defensa en la Resolución de Órgano Sancionador N° 10-2021-OS-PAD-MPC, no existió vulneración a su derecho de defensa ni al debido procedimiento.
51. Por último, el impugnante alegó que la sanción de destitución vulnera el principio de proporcionalidad y razonabilidad.
52. Al respecto, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
53. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

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

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor". (Subrayado agregado)

54. De esta manera, a fin de motivar la sanción que se impone, se debe tomar como referencia los criterios previstos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, siendo estos:
 - a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
 - b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
 - c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más

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"

especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

e) La concurrencia de varias faltas.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

h) La continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

55. En el presente caso, de la lectura de la Resolución de Órgano Sancionador N° 10-2021-OS-PAD-MPC, se observa que la Entidad determinó que el impugnante incurrió en el criterio de "circunstancias en que se comete la infracción" señalando lo siguiente: *"El servidor se ausentó de su centro laboral desde el 24 de enero de 2019 hasta la actualidad, con la sola presentación de solicitud de "Suspensión perfecta de labores", sin esperar que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se pronuncie sobre su petición"*.

56. Sobre el particular, esta Sala estima que no existe una vulneración de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, al habersele impuesto la sanción de destitución en atención a las circunstancias en las que se cometió la falta, pudiendo advertir además, la grave afectación de los intereses de la Entidad, toda vez que el impugnante ha dejado de prestar sus servicios, por decisión unilateral, desde el 23 de enero de 2019 hasta la culminación del procedimiento administrativo disciplinario en febrero de 2021, tratándose por ende de una falta continuada, no mostrando interés en regresar a cumplir con sus funciones al interior de la Entidad, pese a que desde el año 2019 ha conocido la decisión de la Entidad de denegarle su pedido de licencia.

57. Por lo tanto, al haberse ausentado de su centro laboral desde el 24 de enero de 2019 de manera injustificada, su conducta resulta altamente reprochable y hace insostenible la relación laboral con la Entidad, lo que amerita ser sancionado con la medida disciplinaria de destitución.

58. Por las consideraciones expuestas, habiéndose acreditado la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada, corresponde declarar infundado el recurso de apelación y confirmar la sanción impuesta.

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

RESUELVE:

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.



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"

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS IVAN AGUILAR ESPINOZA y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución de Gerencia Municipal N° 077-2021-GM-MPC, del 19 de abril de 2021, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, al haberse acreditado la comisión de falta.

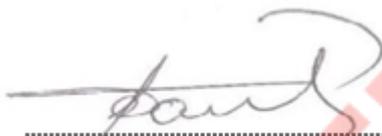
SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor CARLOS IVAN AGUILAR ESPINOZA y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

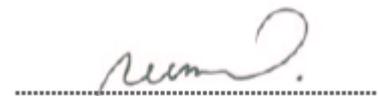
CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.


SANDRO ALBERTO
NUÑEZ PÁZ
VOCAL


GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE


ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
VOCAL

L2/P4

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.