



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

**RESOLUCIÓN N° 002022-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3817-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : HERMINIA CALDERON CUBA  
**ENTIDAD** : ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL  
**REGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR UN (1) DÍA SIN GOCE DE REMUNERACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora HERMINIA CALDERON CUBA contra la Resolución Jefatural N° D000024-2021-COFOPRI-URRHH, del 11 de junio de 2021, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, al haberse acreditado su responsabilidad en la comisión de la falta imputada.*

Lima, 26 de noviembre de 2021

**ANTECEDENTES**

1. Con Oficio N° 1010-2019-COFOPRI/OZCUS, del 5 de septiembre de 2019<sup>1</sup>, la Jefatura de la Oficina Zonal – Cusco del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora HERMINIA CALDERON CUBA, en adelante la impugnante, por haber incurrido, presuntamente, en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

Al respecto, la Entidad indicó que la impugnante incurrió en la falta imputada debido a que no cumplió cabalmente las funciones descritas en los numerales 4, 5 y 6 de los Términos de Referencia del Proceso CAS N° 231-2013, al proyectar la Resolución N° 036-2016-COFOPRI/OZCUS cuando la Entidad ya no tenía competencia para ello, lo que motivó posteriormente que se declare la nulidad de la referida resolución.

<sup>1</sup> Notificado a la impugnante el 5 de setiembre de 2020.

<sup>2</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario**

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones”.



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”

2. El 12 de septiembre de 2019 la impugnante formuló su descargo indicando que sus funciones fueron asignadas a otras dos personas, quienes fueron las responsables de emitir el informe en que se sustentó el proyecto de la Resolución N° 036-2016-COFOPRI/OZCUS. También cuestionaba la tipificación de la falta.
3. A través de la Resolución Jefatural N° D000006-2021-COFOPRI-URRHH, del 19 de febrero de 2021, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

Al respecto, la Entidad señaló que la impugnante era responsable por la proyección de la Resolución N° 036-2016-COFOPRI/OZCUS, y que la responsabilidad de otros servidores en la elaboración de los informes que sustentaron dicha resolución era independiente de la responsabilidad que recaía en la impugnante.

4. El 7 de mayo de 2021 la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Jefatural N° D000006-2021-COFOPRI-URRHH, reiterando lo expuesto en su descargo y alegando la afectación del debido procedimiento administrativo, así como la caducidad de la potestad disciplinaria.
5. Con Resolución Jefatural N° D000024-2021-COFOPRI-URRHH, del 11 de junio de 2021<sup>3</sup>, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad declaró improcedente el recurso de reconsideración de la impugnante por no sustentarse en nueva prueba.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 8 de julio de 2021 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 000024-2021-COFOPRI-URRHH, alegando lo siguiente:
  - (i) Sus funciones fueron encargadas a otros profesionales.
  - (ii) El acto impugnado no está correctamente motivado.
  - (iii) El procedimiento caducó.
  - (iv) Fue inducida a error.
  - (v) Se ha transgredido el principio de tipicidad.
7. Con Oficio N° D000126-2021-COFOPRI-URRHH la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el 17 de junio 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”

8. Mediante Oficios N<sup>os</sup> 009154-2021-SERVIR/TSC y 009155-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por la impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17<sup>o</sup> del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N<sup>o</sup> 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>5</sup>, 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<sup>o</sup> 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, 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.

<sup>4</sup> **Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17<sup>o</sup>.- 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”.

<sup>5</sup> **Ley N<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

<sup>6</sup> 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”

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 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>7</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</sup>; 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”<sup>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

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

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

<sup>8</sup> **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”.

<sup>9</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>10</sup> **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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, 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;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a 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



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

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 Directivo<sup>11</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede 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)

k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

<sup>11</sup>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 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;
- 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. 970-2013-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://lbp.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”

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

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

15. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
17. 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 cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>13</sup> se

<sup>12</sup>Ley 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 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

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



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

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

18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 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<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>14</sup>.
19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>15</sup> que dichas

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

##### “UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

##### <sup>14</sup>Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM

##### “Artículo 90<sup>o</sup>.- 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”.

##### <sup>15</sup>Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE

##### “4. ÁMBITO



PERU

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”

disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
  - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
22. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-

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<sup>o</sup> 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 970-2013-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://lbp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERU

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”

SERVIR/GPGSC<sup>16</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

23. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

#### De la duración del procedimiento administrativo disciplinario

24. Debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que *"La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también,*

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

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

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

##### 7.1 Reglas procedimentales:

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

##### 7.2 Reglas sustantivas:

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



PERU

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”

*la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario”<sup>17</sup>.*

25. Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.
26. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que *“La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso”<sup>18</sup>.*
27. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad<sup>19</sup>, cuando afirmó que *“el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado”.*
28. En esa línea, vemos que el 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 la que haga de sus veces<sup>20</sup>. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.
29. Es así como, a partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:
- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comente la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la

<sup>17</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2775-2004-AA/TC.

<sup>18</sup>Fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N° 01912-2012-HC/TC

<sup>19</sup>Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.

<sup>20</sup>Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

**“Artículo 94°.- Prescripción**

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, o de la que haga sus veces. (...)”.



PERU

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”

que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.

- (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.

Cabe agregar que, cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se **entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.**

30. En esa línea, debe precisarse que, conforme al Reglamento de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con **la notificación** al servidor del acto de inicio del procedimiento<sup>21</sup>.
31. Dicho esto, vemos que el procedimiento disciplinario seguido contra la impugnante inició el 5 de septiembre de 2019, cuando fue notificado el Oficio N° 1010-2019-COFOPRI/OZCUS; con lo cual, la Entidad tenía hasta el 5 de septiembre de 2020 para emitir la resolución que absolviera a la impugnante o impusiera una sanción.
32. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el 30 de mayo de 2020, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, que contiene el precedente administrativo sobre la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil durante el Estado de Emergencia Nacional.
33. En el considerando 42 del precedente vinculante en mención, se indicó: *“en estricto respeto, observancia y respaldo a las medidas adoptadas con el único fin de preservar la vida de la Nación, el pleno del Tribunal considera que corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados”*.

<sup>21</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
**“Artículo 106º.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario**

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

(...)



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

34. En ese sentido, para el caso materia de análisis, debe tenerse en cuenta la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC; es decir, desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020.
35. De este modo, tenemos que, desde el 5 de septiembre de 2019 al 15 de marzo de 2020, **transcurrió 6 meses y 10 días**.
36. Luego, el 30 de junio de 2020, se levantó la medida de aislamiento social obligatorio declara a nivel nacional, pero, se impuso una medida focalizada en Cusco que duró del 1 de agosto al 30 de septiembre de 2020. De manera que, desde el 1 de julio de 2020 y hasta el 31 de julio de 2020 **transcurrió 31 días**.
37. Finalmente, desde el 1 de octubre de 2020 al 19 de febrero de 2020 (emisión de la sanción) **transcurrió 4 meses y 18 días**.
38. De la suma del lapso total transcurrido entre el inicio del procedimiento y la imposición de la sanción se aprecia que no ha transcurrido más de un (1), lo que implica que la potestad disciplinaria no haya prescrito.

#### Sobre la falta imputada y los demás argumentos del recurso de apelación

39. Vemos que en el presente caso a la impugnante se le ha imputado la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que sanciona: *“La negligencia en el desempeño de las funciones”*. Vale decir, sanciona el actuar poco diligente de un servidor.
40. Si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, este cuerpo Colegiado en reiteradas ocasiones ha expresado que para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido **cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación**. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas **acciones que sean mínimamente necesarias** para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.
41. De manera que la falta antes descrita sanciona el descuido, la desatención o falta de cuidado de un servidor en el desarrollo de determinadas funciones.
42. Ahora bien, al ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, la falta en mención constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de reglamentos normativos en los que



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

se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente, tal como se ha indicado en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC.

43. Bajo estas premisas, apreciamos que la Entidad ha vinculado la falta en cuestión con las funciones descritas en los Términos de Referencia del Proceso CAS N° 231-2013, según los cuales, el cargo para el que fue contratada la impugnante debía: *“Realizar diagnostico legal situacional de los predios involucrados, efectuando investigación documentaria, gráfica y digital pertinente”; “Apoyar en las actividades de inspecciones oculares y trabajos de campo, necesarios para verificar medidas, verificar información relevante a la posesión de los predios, a fin de definir si se requiere la modificación del plano de trazado de localización o realizar otra acción a fin de continuar con el proceso de formalización del predio” y “Proyectar resoluciones que aprueben los planos necesarios, para la modificación y/o rectificación e inscripción de los predios”.*
44. De este modo, podemos afirmar que la Entidad ha cumplido con satisfacer el principio de tipicidad, dado que se ha indicado claramente qué función o tarea propia del cargo son las que la impugnante no habría cumplido diligentemente.
45. Ahora bien, corresponde evaluar si en efecto la impugnante no cumplió sus funciones correctamente. Así, tenemos que el hecho imputado consiste en haber proyectado una resolución que aprobó la modificación de un plano sin verificar que el predio estaba titulado e inscrito en los registros públicos.
46. En este contexto, esta Sala advierte que la impugnante no ha negado haber proyectado la Resolución Jefatural N° 036-2016-COFOPRI/OZCUS, pero, en su defensa, refiere que fue inducida a error por quienes elaboraron los informes previos.
47. Al respecto, vemos que, si bien hubo un informe previo que motivó que la impugnante proyectara la resolución antes citada, lo cierto es que no puede afirmarse que fue inducida a error cuando su responsabilidad era proyectar las resoluciones y, para ello, debía realizar un análisis de la información que le fuera proporcionada. Su labor, dado el perfil profesional que ostentaba, no se reducía a simplemente elaborar documentos de manera mecánica sin un análisis previo. Sin embargo, actuó de manera descuidada, excusándose en la carga de trabajo, y no hizo las corroboraciones que correspondían.
48. Entonces, es posible afirmar que la impugnante no actuó con el interés y la preocupación esperada para su cargo, a fin de verificar que no hubiera infracciones



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

legales, incurriendo así en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

49. En cuanto a la afectación del debido procedimiento administrativo alegada por la impugnante, este Tribunal no advierte que se hubiera producido una afectación al derecho de defensa de la impugnante ni al principio de legalidad que suponga que el procedimiento esté viciado de nulidad.

#### Sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad

50. Sobre el particular, debemos señalar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200º de la Constitución Política del Perú<sup>22</sup>.

51. Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación"*<sup>23</sup>. Agregando además que, *"(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional"*<sup>24</sup>.

52. De modo que, el principio 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, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeño u otros, de modo que la

<sup>22</sup> Constitución Política del Perú

**“Artículo 200º.-Son garantías constitucionales**

(...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia o de sitio.

<sup>23</sup> Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente Nº 2192-2004-AA /TC.

<sup>24</sup> Fundamento 13 de la sentencia emitida en el expediente Nº 0535-2009-PA/TC.



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

sanción resulte menos gravosa para la impugnante.

53. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

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

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

54. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

*“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 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. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una falta y/o sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares.

56. Sobre el particular, de la revisión de la resolución de sanción, se aprecia que la Entidad optó por aplicar la sanción de suspensión por un (1) día (dentro del rango máximo de 12 meses establecidos por Ley) y no con medidas más graves como la destitución, la cual fue descartada por la Entidad.



PERU

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”

57. Asimismo, se advierte que la Entidad consideró como preponderantes los criterios de graduación de sanción el referido a la grave afectación del derecho de propiedad de la señora de iniciales R.A.B. y su condición de Abogada en Lotes Suspendidos de la Entidad, es decir, la especialidad de la función que realizaba al momento de cometido el hecho infractor.
58. Consecuentemente, este cuerpo Colegiado considera que el argumento esbozado por la impugnante en su recurso de apelación debe ser rechazado, y, por ende, debe confirmarse la sanción impuesta.

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

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora HERMINIA CALDERON CUBA contra la Resolución Jefatural N° D000024-2021-COFOPRI-URRHH, del 11 de junio de 2021, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL, por lo que se CONFIRMA la citada resolución al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora HERMINIA CALDERON CUBA y al ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

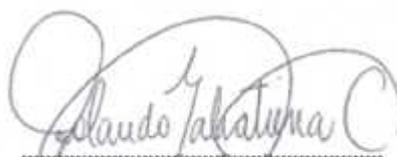
**TERCERO.-** Devolver el expediente al ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL

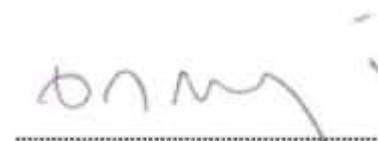
**CUARTO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
CESAR EFRAIN  
ABANTO REVILLA  
VOCAL

  
ROLANDO  
SALVATIERRA COMBINA  
PRESIDENTE

  
ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL

L17/P6

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. 970-2013-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://lbp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.