RESOLUCIÓN Nº 000012-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE	:	4920-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	EDGAR IVAN ZAPATA YACTAYO
ENTIDAD	:	ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL - COFOPRI
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSIÓN POR QUINCE (15) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDGAR IVAN ZAPATA YACTAYO contra la Resolución Jefatural Nº D000049-2021-COFOPRI-URRHH, del 27 de octubre de 2021, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

Lima, 7 de enero de 2022

ANTECEDENTES

1. Con Informe Nº D000036-2020-COFOPRI-ST, del 20 de octubre de 2020, ampliado con Informe Nº D000040-2020-COFOPRI-ST, del 22 de octubre de 2020, la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, en adelante la Entidad, recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor EDGAR IVAN ZAPATA YACTAYO, en adelante el impugnante, quien se desempeñaba como Director de la Oficina de Coordinación Descentralizada, por haber intervenido en la contratación del señor de iniciales D.A.R.L. con quien tendría vínculo de afinidad (cuñado), y, haber solicitado posteriormente la continuación de su trámite de pago.

2. Mediante Oficio Nº D000095-2020-COFOPRI-GG, del 26 de octubre de 2020[1], la Gerencia General de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, imputándole los siguientes cargos:

   (i) Haber tenido injerencia en la contratación del señor de iniciales D.A.R.L., con quien tenía vínculo de afinidad (cuñado), interviniendo en los procesos que generaron las Órdenes de Servicio Nºs 1018-2018, 1462-2018, 1894-2018, 2110-2018, 034-2019 y 313-2019, a través de la aprobación de los términos de referencia.

[1] Notificada al impugnante el 28 de octubre de 2020.

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

(ii) Haber solicitado a la Oficina de Administración que se continúe con el trámite de pago de la Orden de Servicio Nº 313-2019, conociendo que dicha orden estaba emitida a nombre del señor de iniciales D.A.R.L., con quien tenía vínculo de afinidad (cuñado).

Con tales conductas, el impugnante habría transgredido el artículo 1º de la Ley Nº 26771, que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal del sector público en casos de parentesco[2], y el numeral 1 del artículo 8º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública[3]; e incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil[4].

3. El 4 de noviembre de 2020, el impugnante presentó sus descargos, señalando principalmente los siguientes argumentos:

(i) No tiene injerencia en los procesos de selección y contratación de personal.
(ii) No suscribió contrato ni orden de servicio a favor del señor de iniciales D.A.R.L.
(iii) No se ha configurado ningún acto de nepotismo.
(iv) Canalizó requerimientos de contratación, previos al proceso de selección, por lo que estos no tenían el nombre de la persona que sería contratada.
(v) El señor de iniciales D.A.R.L. ya venía prestando servicios en la Oficina Zonal de Tacna desde antes de su designación como Director de la Oficina de Coordinación Descentralizada.
(vi) No opinó sobre la procedencia de la rebaja de la Orden de Servicio Nº 313-2019,

---

[2] **Ley Nº 26771 - Establecen prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal del sector público en casos de parentesco**
"**Artículo 1º.-** Los funcionarios, directivos y servidores públicos, y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho o convivencia.
Extiéndase la prohibición a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría, y otros de naturaleza similar".

[3] **Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública**
"**Artículo 8º.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública**
El servidor público está prohibido de:
1. Mantener Intereses de Conflicto.- Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimento de los deberes y funciones a su cargo".

[4] **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**
"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (…)
q) Las demás que señale la Ley".

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

ni sobre el monto de la misma, sino que trasladó el pedido de la Jefatura de la Oficina Zonal de Tacna a la Dirección de la Oficina de Administración.

4. Con Informe de Instrucción Nº D000002-2021-COFOPRI-GG, del 19 de octubre de 2021, la Gerencia General de la Entidad concluyó que el impugnante ha logrado desvirtuar el cargo referido a su intervención en la contratación del señor de iniciales D.A.R.L., subsistiendo el cargo referido a su solicitud de que se continúe con el trámite de pago de la Orden de Servicio Nº 313-2019; por lo que recomendó que se le imponga sanción de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones.

5. Mediante Resolución Jefatural Nº D000049-2021-COFOPRI-URRHH, del 27 de octubre de 2021[5], la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante sanción de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones, por haber solicitado a la Oficina de Administración que se continúe con el trámite de pago de la Orden de Servicio Nº 313-2019, conociendo que dicha orden estaba emitida a nombre del señor de iniciales D.A.R.L., con quien tenía vínculo de afinidad (cuñado); transgrediendo el numeral 1 del artículo 8º de la Ley Nº 27815; e incurriendo en la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 11 de noviembre de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural Nº D000049-2021-COFOPRI-URRHH, señalando los siguientes argumentos:

   (i) No se ha determinado adecuadamente en qué consiste el conflicto de intereses que se le imputa.
   (ii) No opinó ni decidió sobre la procedencia de la rebaja de la Orden de Servicio Nº 313-2019, y sobre el monto de la misma.
   (iii) Se limitó a trasladar el pedido de la Jefatura de la Oficina Zonal de Tacna a la Dirección de la Oficina de Administración.
   (iv) Los criterios de graduación de la sanción no han sido debidamente analizados y valorados, por lo que se han vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la imposición de la sanción.

7. Con Oficio Nº D000171-2021-COFOPRI-URRHH, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.

[5] Notificada al impugnante el 27 de octubre de 2021.

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

8. A través de los Oficios Nºs 11833 y 11834-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[6], modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[7], 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 Nº 001-2010-SERVIR/TSC[8], 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.

---

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

[7] **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"**CENTÉSIMA TERCERA**.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

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

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

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 Nº 30057 - Ley del Servicio Civil[9], y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[10]; 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"[11], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016[12].

---

[9] **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".

[10] **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".

[11] El 1 de julio de 2016.

[12] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**
Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:
a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
b) Aprobar la política general de la institución;
c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

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

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[13], 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)

[13] **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. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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

15. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

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[14], 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 Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria[15] se

[14] **Ley Nº 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. (…)".

[15] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
"**UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**

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

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^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil[16].

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1[17] que dichas

---

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

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

[16] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

"**Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación**

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

a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.

c) Los directivos públicos;

d) Los servidores civiles de carrera;

e) Los servidores de actividades complementarias y

f) Los servidores de confianza.

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

[17] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE**

"**4. ÁMBITO**

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes

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

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 Nº 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[os] 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

    (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
    (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
    (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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC[18], se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

---

regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (…)".

[18] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE**

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

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

(i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción[19].
(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 Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

24. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante estuvo sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado en el Decreto Legislativo Nº 728 y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra ocurrieron en abril de 2019; por lo tanto, le resultan aplicables las reglas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

"**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".

[19] Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

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

De las autoridades competentes del procedimiento

25. 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 la 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.

26. En el presente caso, considerando que la Secretaría Técnica calificó que la falta del impugnante merecería la sanción de suspensión; el procedimiento disciplinario en su contra se instauró mediante Oficio Nº D000095-2020-COFOPRI-GG, del 26 de octubre de 2020, emitido por la Gerencia General de la Entidad, órgano competente de la fase instructiva; y, la sanción fue impuesta mediante Resolución Jefatural Nº D000049-2021-COFOPRI-URRHH, del 27 de octubre de 2021, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, órgano competente de la fase sancionadora.

27. En ese orden de ideas, esta Sala estima 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 prohibición ética de mantener intereses en conflicto

28. El numeral 1 del artículo 8º de la Ley Nº 27815 establece que el servidor público está prohibido de mantener intereses en conflicto, es decir, de "*mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimento de los deberes y funciones a su cargo*".

29. Al respecto, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, en la publicación "*Integridad Pública. Guía de Conceptos y Aplicaciones*"[20], explica lo siguiente:

[20] "*Integridad Pública. Guía de Conceptos y Aplicaciones*". Publicado por la Presidencia del Consejo de Ministros con el apoyo de la Cooperación Alemana Implementada por GIZ. Primera Edición. Julio 2021. Págs. 40-43.

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

"*Un interés es una preferencia que valoramos y nos predispone a una acción determinada que lo favorece. En esa medida, se debe partir de la premisa de que todas las personas y grupos en la sociedad tenemos intereses de diversa índole. Estos son los llamados intereses particulares. (…) Por ejemplo, el interés compartido por los integrantes de una familia que, dado el vínculo que los une, en general, tenderán a buscar el bienestar de sus miembros.*

(…)

En suma, los intereses implican la posibilidad de generar afinidad por algún grupo o entidad con quienes nos identificamos o vinculamos por un periodo de tiempo debido a algún motivo en particular.

Ahora bien, cuando las personas ingresan a la Administración Pública es posible que con ellas se introduzcan intereses que podrían interponerse en el desarrollo de sus actividades, poniendo en riesgo la imparcialidad, la justicia y la equidad que la ciudadanía espera de quienes ejercen con ética una función pública.

No obstante, aun con esos intereses y vínculos, es posible que los servidores y funcionarios contribuyan desde su posición al bien común; pues el Estado es, por definición, el ámbito donde solo cabe el interés general.

(…)

El problema no radica en tener o no vínculo con un interés en particular. Todos pueden ser intereses legítimos que corresponden a lo que tales personas, comunidades, grupos u organizaciones persiguen, en la medida en que se desarrollen con legalidad y no sean incompatibles para el ejercicio de la función pública.

(…)

***El problema ocurriría al permitirse que estos intereses (familiares, comerciales, laborales, institucionales o políticos) entren en contraposición con el interés general que se confía a la administración del Estado, afectando los fines que le otorgan sentido a la función pública**. Aquí nace la noción de conflicto de intereses.*

(…)

Los conflictos de intereses configuran una situación que puede afectar el buen juicio del servidor, poniendo en riesgo su integridad en la toma de una decisión pública. Frente al conflicto de intereses podrá elegir: evitarlo, es decir, "dar un paso al costado", o, intencionadamente, dejar que interfiera en la cosa pública. (…)".

30. Por su parte, MORÓN URBINA[21] ha señalado al conflicto de intereses como "*una situación o estado de cosas de riesgo objetivamente razonable para el interés público confiado a un servidor, que surge porque él mismo admite o mantiene, a la vez, legítimos intereses personales de origen privado (familiares, amicales, económicos, sociales, partidarios) que pueden dar efectivamente o aparentar que existirá influencia o incentivo para favorecerlos en desmedro o por encima del*

[21]MORÓN URBINA, Juan Carlos. *La regulación de los conflictos de intereses y el buen gobierno en el Perú*. En: Revista ius et veritas, Nº 49, Diciembre 2014, Lima, p. 266.

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

interés público (desvío de poder) o, cuando menos, afectaría la objetividad del criterio para adoptar la decisión que le compete".

31. En ese sentido, se puede apreciar que el conflicto de intereses tiene plena vinculación con la probidad, por la cual los servidores deben actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

32. Bajo ese contexto, ningún servidor público, bajo cualquier modalidad de vinculación y régimen laboral, debe intervenir a través de decisiones u opiniones respecto a situaciones en la cuales podría obtener un beneficio personal[22].

De la falta imputada al impugnante

33. En el presente caso, mediante Resolución Jefatural Nº D000049-2021-COFOPRI-URRHH, la Entidad impuso al impugnante sanción de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones, por haber solicitado a la Oficina de Administración que se continúe con el trámite de pago de la Orden de Servicio Nº 313-2019, conociendo que dicha orden estaba emitida a nombre del señor de iniciales D.A.R.L., con quien tenía vínculo de afinidad (cuñado).

34. Sobre el particular, obra en el expediente administrativo el Memorándum Nº 0703-2019-COFOPRI/OCD, del 12 de abril de 2019, a través del cual, el impugnante, en calidad de Director de la Oficina de Coordinación Descentralizada, se dirigió a la Dirección de la Oficina de Administración, en los términos siguientes:

"*Tengo a bien dirigirme a usted* ***en atención al documento de la referencia b) mediante el cual la Unidad de Abastecimiento solicita a este despacho evaluar la conformidad del servicio de terceros emitida por la Oficina Zonal Tacna***.
Al respecto, ***se realizó la evaluación del Pedido de Servicio Nº 00479-2019-OZTAC*** *del 27 de febrero de 2019* ***y la incorporación de pueblos recogidos en el Plan Operativo Institucional 2019*** *a ser intervenidos por la Oficina Zonal Tacna, con lo cual y a pesar de la información proporcionada por el área administrativa de la oficina a su cargo en el mes de febrero* ***se determinó que existen servicios requeridos que no serán posibles de realizar por el personal contratado a través de la Orden de Servicios Nº 0000313****. Siendo ello lo indicado con el documento de la referencia c) de la oficina zonal indicada.*
Con el documento de la referencia a), ***la Oficina Zonal Tacna solicita la rebaja de la Orden de Servicios Nº 0000313 y el trámite de pago de los servicios efectivamente prestados*** *según el detalle que se adjunta al Memorándum Nº 273-2019-COFOPRI/OZTAC.*

[22] Informe Técnico Nº 1390-2016-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

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

*En ese sentido, y **habiendo realizado la verificación según las competencias de este despacho**, **solicito autorizar el requerimiento de la Oficina Zonal Tacna y se sirva disponer a quien corresponda dar trámite de lo requerido***".
[Énfasis nuestro]

35. De la lectura del citado documento, se aprecia que la Oficina Zonal de Tacna solicitó al despacho del impugnante que evalúe la rebaja de la Orden de Servicios Nº 0000313 y el trámite de pago de los servicios efectivamente prestados a la fecha por el contratista.

    Asimismo, se aprecia que, en atención a dicha solicitud, el impugnante realizó una evaluación, determinó que existen servicios contratados que no serán posibles de realizar, y solicitó que se autorice la rebaja requerida de la orden de servicios y se tramite el pago correspondiente; lo que –en efecto– constituye una opinión favorable del trámite de pago del contratista de la Orden de Servicios Nº 0000313.

36. Ahora, dado que el impugnante conocía que el contratista de la Orden de Servicios Nº 0000313 era el señor de iniciales D.A.R.L., hermano de su esposa; queda en evidencia que su interés personal de procurar un beneficio para su cuñado se encontró en conflicto con el cumplimiento de las funciones propias de su cargo de Director de la Oficina de Coordinación Descentralizada, como son asegurar la adecuada coordinación técnica y la optimización del soporte administrativo de los órganos desconcentrados (Oficinas Zonales)[23].

37. Bajo ese contexto, correspondía que el impugnante se abstenga de emitir pronunciamiento alguno respecto al trámite de pago del señor de iniciales D.A.R.L.; no obstante, con la emisión del Memorándum Nº 0703-2019-COFOPRI/OCD, más bien aceptó la situación de intereses en conflicto.

38. En su defensa, el impugnante ha señalado principalmente que no opinó sobre la procedencia de la rebaja de la Orden de Servicio Nº 313-2019, ni sobre el monto de la misma, sino que se limitó a trasladar el pedido de la Jefatura de la Oficina Zonal de Tacna a la Dirección de la Oficina de Administración.

39. Sin embargo, conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes, de la lectura del Memorándum Nº 0703-2019-COFOPRI/OCD se advierte que sí emitió una opinión favorable al trámite de pago del señor de iniciales D.A.R.L.

40. Aunado a lo anterior, obra en el expediente administrativo el Memorándum Nº 273-2019-COFOPRI/OZTAC, del 9 de abril de 2019, mediante el cual la Jefatura de la

[23] Artículo 42º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad.

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

Oficina Zonal de Tacna remitió al impugnante el requerimiento de rebaja de la orden de servicios y de pago al contratista, señalando lo siguiente:

"*Tengo a bien dirigirme a usted en atención al documento de la referencia a) mediante el cual* ***vuestro despacho recomienda la evaluación de los servicios contratados con la Orden de Servicios N° 000313-2019*** *(…)*".

41. De modo que, si bien la Oficina Zonal de Tacna formuló la solicitud de rebaja de la Orden de Servicio Nº 313-2019 y del trámite de pago de los servicios efectivamente prestados en mérito de ella; lo hizo por recomendación del impugnante de evaluar tal contratación.

42. Finalmente, en relación al argumento del impugnante, referido a que se han vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la imposición de la sanción; resulta pertinente revisar si se han observado tales principios, establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú.

43. Al respecto, el Tribunal Constitucional 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 (…)*". Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública "*(…) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las persona*".[24]

44. Por otro lado, como señala Carlos Blancas Bustamante, citando a Vásquez Vialard: *"no basta tomar solo en cuenta el hecho que dio fundamento a la decisión; debe juzgarse su gravedad en función del contexto (cargo desempeñado por el trabajador, antecedentes laborales, currículo laboral, etc.)"*[25].

45. De modo que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye 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,

[24]Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA /TC. Fundamento Undécimo.

[25]Blancas Bustamante, Carlos. *"El despido en el derecho laboral Peruano".,* 2da. Ed., Ara Editores, Lima, 2006, p.230.

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

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 desempeñado u otros.

46. En el presente caso, se aprecia que el órgano sancionador analizó y evaluó los criterios establecidos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, considerando las circunstancias en que se cometieron los hechos, la afectación de los intereses generales, y el grado de jerarquía del impugnante.

47. Cabe agregar que la Entidad ha explicado que se afectaron gravemente los intereses generales porque se otorgó al señor de iniciales D.A.R.L. el pago correspondiente al primer entregable de la Orden de Servicio Nº 313-2019. Si bien el impugnante ha referido que dicho pago fue resultado de la contraprestación de servicios efectivamente prestados; resulta necesario resaltar que la conducta cuestionada en el presente procedimiento es haber mantenido un conflicto de intereses, y que este generó que la Entidad realice un pago afectando su patrimonio.

48. Es por ello que esta Sala considera válido que se hayan tomado en consideración tales circunstancias al momento de imponer la sanción al impugnante, luego de haber comprobado su responsabilidad.

49. En tal sentido, este colegiado considera que la Entidad no ha vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer al impugnante la sanción de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones.

50. Por lo tanto, se puede establecer claramente que los argumentos del impugnante para negar la comisión de su falta y/o eximirse de la sanción, no se encuentran debidamente fundamentados ni probados, razón por la cual deben ser desestimados.

51. En tal sentido, atendiendo a lo señalado en los numerales precedentes, así como a la información que obra en el expediente administrativo, se encuentra acreditada la falta por la cual se sancionó al impugnante.

Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto.

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

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDGAR IVAN ZAPATA YACTAYO contra la Resolución Jefatural Nº D000049-2021-COFOPRI-URRHH, del 27 de octubre de 2021, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL - COFOPRI; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor EDGAR IVAN ZAPATA YACTAYO y al ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL - COFOPRI, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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

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.

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
VOCAL

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
PRESIDENTE

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
VOCAL

L15/P5

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