

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

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

**RESOLUCIÓN Nº 002215-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 4286-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : CYNTHIA DINA VILLAVICENCIO MEDINA  
**ENTIDAD** : PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL  
**REGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora CYNTHIA DINA VILLAVICENCIO MEDINA contra la Resolución del Área de Recursos Humanos Nº 008-2021/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH, del 6 de septiembre de 2021, emitida por la Coordinación del Área de Recursos Humanos del Programa Nacional de Saneamiento Rural; al haberse emitido con arreglo a ley.*

Lima, 10 de diciembre de 2021

**ANTECEDENTES**

- Mediante Carta Nº 056-2021/VIVIENDA/VMCS/PNSR/DE, del 8 de julio de 2021<sup>1</sup>, la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Saneamiento Rural, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora CYNTHIA DINA VILLAVICENCIO MEDINA, en adelante la impugnante, por haber incurrido, presuntamente, en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

Al respecto, la Entidad precisó que la impugnante, en su condición de Especialista en Capacitación y Gestión del Rendimiento para el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Administración, y miembro del Comité Evaluador, no cumplió cabalmente sus funciones, al declarar ganador de un proceso al postulante de iniciales J.A.M.V. a pesar de que no cumplía los requisitos del perfil del puesto convocado.

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 8 de julio de 2021.

<sup>2</sup> **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:

(...)

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. Con escrito del 15 de julio de 2021 la impugnante formuló su descargo, indicando lo siguiente:
- (i) Su participación en el Comité Evaluador del proceso CAS fue un acto de colaboración, por lo que no puede generar un incumplimiento de carácter administrativo.
  - (ii) Su actuación se enmarcó en lo establecido en la Directiva N° 005-2012-MVCS/VMCS/PNSR.
  - (iii) Hubo un error material en un acta, respecto a lo cual no se ha indicado cuál es el perjuicio causado.
  - (iv) No se le ha atribuido responsabilidad al servidor que sí tenía en sus funciones los procesos de reclutamiento.
  - (v) Respecto al filtro automático, era desproporcionado atribuirle la responsabilidad cuando era competencia del área de informática.
  - (vi) Se pretende atribuirle responsabilidad por algo que no le corresponde y que no estaba especificado en las bases.
  - (vii) No se ha cometido una falta dolosa.
  - (viii) El postulante ganador cumplía los requisitos del perfil del puesto convocado.
  - (ix) El representante del área usuaria validó la decisión.
3. Con Resolución del Área de Recursos Humanos N° 008-2021/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH, del 6 de septiembre de 2021<sup>3</sup>, la Coordinación del Área de Recursos Humanos de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por diez (10) días 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.

La Entidad precisó que la impugnante no desvirtuó el hecho de no haber evaluado de forma diligente los documentos que sustentaban la postulación del ganador del puesto convocado.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 1 de octubre de 2021 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Área de Recursos Humanos N° 008-2021/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH, reiterando lo expuesto en su descargo, y precisando que se ha afectado el debido procedimiento, el principio de irretroactividad, el principio de legalidad y la debida motivación de las resoluciones.

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el 10 de setiembre 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”

5. Con Oficio N° 034-2021/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante Oficios N°s 010367-2021-SERVIR/TSC y 010368-2021-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

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 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.

<sup>4</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 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

<sup>5</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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



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

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 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.
9. 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>6</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<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:

- 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;



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

10. 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:

- 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”.

<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. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://laja.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”

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)

- 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.
- 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 Nº 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

- 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.
- 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.

<sup>12</sup>Ley Nº 30057 - Ley 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://lsp.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”

15. 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 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.
16. 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° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>14</sup>.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### “NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

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

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

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

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los 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° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

##### “Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

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



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

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, 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 resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. 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°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 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

<sup>15</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**

**“4. ÁMBITO**

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



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

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.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-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 y plazos de prescripción<sup>17</sup>.

<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”.

<sup>17</sup> **Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016**

“(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (…)”.



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”

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

21. 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.

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

22. 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.

23. 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.

24. 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 o tareas que tuviera que realizar con ocasión del cargo que ocupa en una Entidad.

25. 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 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.

26. Bajo estas premisas, apreciamos que la impugnante prestaba servicios en el área de Recursos Humanos de la Entidad, en el cargo de Especialista en Gestión y Capacitación del Rendimiento, y fue designada para integrar el Comité Evaluador

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://lspa.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”

que llevaría a cabo el Proceso CAS N° 066-2019-VIVIENDA/VMCS/PNSR, de acuerdo al Memorandum Múltiple N° 037-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/DE, emitido por el Director Ejecutivo.

27. De modo que, en virtud a tal designación, la impugnante tenía la responsabilidad de cumplir cabalmente las funciones o tareas que sean de competencia del Comité Evaluador, tales como: *“evaluar y calificar el currículum vitae de los postulantes que cumplan los requisitos mínimos solicitados por el área usuaria; validar los resultados que se obtengan de las evaluaciones realizadas por el tercero especializado que haya sido contratado en apoyo al comité evaluador y elaborar la lista por orden de mérito del resultado final de postulantes aptos y no aptos del proceso de selección”*. Estas funciones estaban delimitadas en la Directiva N° 005-2012-MVCS/VMCS/PNSR, invocada por la Entidad al momento de la imputación de cargos.
28. De este modo, podemos afirmar que la Entidad ha cumplido con satisfacer el principio de tipicidad, dado que se ha indicado claramente qué funciones o tareas propias de la función asignada a la impugnante no habría cumplido diligentemente.
29. Ahora bien, en cuanto al fondo del asunto, vemos que la sanción a la impugnante se sustenta en que habría incurrido en negligencia en el desempeño de sus funciones por dos razones: Ella y los otros miembros del comité que integraba, dieron la condición de “Califica” al postulante de iniciales J.A.M.V., pese a que los documentos que sustentaban su hoja de vida no estaban rubricados, como exigían las bases. Asimismo, le dieron el máximo puntaje al referido postulante en la evaluación curricular, pese a que no acreditó cumplir con dos cursos requeridos en el perfil del puesto.

La situación advertida motivó que el postulante de iniciales J.A.M.V. pase a la etapa de entrevista y finalmente ganara el proceso convocado.

30. Así las cosas, en relación con las formalidades de la propuesta evaluada por el Comité, vemos que en las Bases expresamente se estipuló:

*“La hoja de vida que se deberá cargar a la plataforma virtual, deberá estar firmada en todos los anexos, foliada y rubricada en todas las hojas, y contendrá la siguiente documentación en el siguiente orden: (...)*

*La hoja de vida deberá estar documentada, foliada, rubricada y separada, adjuntando los anexos del N° 2 al 11, en el orden detallado en el literal k) anterior, asimismo, deberá satisfacer cada uno de los requisitos mínimos exigidos en el perfil del puesto. De faltar cualquiera de estos aspectos, se excluirá la propuesta presentada del proceso de selección”*.



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

31. Con lo cual, estaba claramente señaladas las formalidades que debía cumplir cada postulante, y recaía en el Comité la responsabilidad de garantizar que todos las cumplieran. Sin embargo, de lo actuado se advierte que no fue así, ni la impugnante ni los otros miembros del comité advirtieron la omisión del postulante.
32. Sobre el particular, la impugnante no niega que el postulante no hubiera cumplido lo establecido en las bases. En su defensa, expone argumentos que no enervan su responsabilidad. Lo cierto es que no actuó con el debido cuidado para verificar que se cumpliera lo establecido en las bases. En efecto, como señala en su recurso de apelación, no se acredita que haya cometido una acción dolosa. Fue negligente, y es precisamente lo que se reprocha.
33. En cuanto al cumplimiento del perfil convocado por parte del postulante, vemos que en las bases de la convocatoria se determinó la formación requerida para el puesto, y en un rubro aparte se fijaron los cursos de capacitación que se requería que acredite el postulante, siendo estos: Capacitación en CorelDraw, Capacitación en Photoshop y Capacitación en Marketing.

En este punto es importante enfatizar que no se establece que se requiere la acreditación de “alguno” de los cursos en mención, sino que se exige acreditar que se haya llevado los tres cursos.

34. Sin embargo, vemos que el postulante no presentó documentación alguna que permita verificar que contaba con los tres cursos antes mencionados, sino solo uno.
35. Si bien la impugnante refiere que el postulante estudió Marketing, y que ha verificado que en la malla curricular habría llevado los otros cursos, lo cierto es que en la documentación presentada al momento de la postulación no hay documentos que acrediten el cumplimiento del requisito; por lo que no cabría que de oficio el comité inserte nuevos elementos de prueba en desmedro del derecho de otros postulantes, pues debía garantizar la igualdad.
36. Consecuentemente, es posible colegir que la impugnante no actuó con la preocupación y dedicación esperada al momento de evaluar la información curricular del postulante que luego fue declarado ganador de la convocatoria, con lo cual, se ha configurado la falta imputada producto de su actuar negligente.
37. A partir de lo antes expuesto, este cuerpo Colegiado considera que los argumentos esbozados por la impugnante no desvirtúan su responsabilidad en la comisión de la falta imputada. La interpretación que ha dado la Entidad a las pruebas producidas se ajusta a ley.



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

38. En cuanto a la sanción impuesta, debemos señalar 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 desempeñado y otros.
39. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, el artículo 87º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil<sup>18</sup>, precisa las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo que, para el caso concreto, se advierten las siguientes circunstancias:
- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** Al haberse evaluado de forma negligente a un postulante sin considerar el Reglamento CAS, al Directiva y las bases del proceso, se afectó el propósito y los fines de la función pública.
  - b) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** La impugnante integró un Comité Evaluador para seleccionar personal CAS
  - c) **Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:** Existió la participación de tres personas integrantes de un Comité Evaluador.
  - d) **Continuidad en la comisión de la falta:** La falta se cometió durante el proceso de selección, sin embargo, los efectos legales de la conducta infractora, perduró hasta que el postulante de iniciales J.A.M.V. se desvinculó de la entidad.

<sup>18</sup>**Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil**

“**Artículo 87º.**- La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones 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 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.
- (...)”.



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

40. Por las razones antes expuestas, esta Sala considera que la sanción impuesta a la impugnante es proporcional a la falta cometida, por lo que corresponde confirmar la sanción impuesta.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora CYNTHIA DINA VILLAVICENCIO MEDINA contra la Resolución del Área de Recursos Humanos Nº 008-2021/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH, del 6 de septiembre de 2021, emitida por la Coordinación del Área de Recursos Humanos del PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL; por lo que se CONFIRMA la citada resolución al haberse emitido con arreglo a ley.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora CYNTHIA DINA VILLAVICENCIO MEDINA y al PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL.

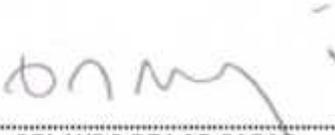
**CUARTO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

**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 UGARTÉ  
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. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://lpa.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.