



PERÚ

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

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN Nº 000249-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 4400-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JUDITH FORTUNATA MEJIA OJOSSI
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº 004-2020-MDPM/GA-GMA-SGL, del 16 de diciembre de 2020, y de la Resolución de Órgano Sancionador Nº 03-2021-MDPM/SGRRHH-OS, del 9 de junio de 2021, emitidas por la Sub Gerencia de Limpieza Pública y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, respectivamente; al haberse vulnerando el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 28 de enero de 2022

ANTECEDENTES

1. Sobre la base del Informe de Precalificación Nº 06-2020-GA-SGRH/STPAD.ABC, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, en adelante la Entidad, mediante Carta Nº 004-2020-MDPM/GA-GMA-SGL, del 16 de diciembre de 2020¹, la Sub Gerencia de Limpieza Pública dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la señora JUDITH FORTUNATA MEJIA OJOSSI, en adelante la impugnante, en su condición de Trabajadora de Limpieza Pública, por la presunta comisión de los siguientes hechos:
 - (i) Reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores jerárquicos relacionados con sus labores.
 - (ii) Los días 6 de noviembre de 2019, 12 y 14 de febrero de 2020 y 7 de marzo de 2020, no acudió a su centro de labores, no comunicando a su jefe inmediato sobre su inasistencia ni presentar justificación alguna.
 - (iii) Incumplimiento injustificado de su horario y jornada de trabajo puesto que el día 11 de noviembre de 2019, acudió a su centro de trabajo a las 09:40 a.m. sin el uniforme institucional, asimismo el 27 de diciembre de 2019

¹ Notificada a la impugnante el 17 de diciembre 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

acudió a su centro de labores a las 06:45 a.m. cuando el horario de ingreso era a las 06:00 a.m.

- (iv) El día 9 de noviembre de 2019, acudió a su centro de labores en aparente estado de ebriedad, situación que es advertida por su jefe inmediato mediante Informe N° 327-2019-MDPM/GMA/SGLP del 10 de diciembre de 2019.

Por tales hechos se imputó a la impugnante haber incurrido en las faltas contempladas en los literales a), e), h) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral²; en el literal a), b), e) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR³; en el literal r) del artículo 51° del

² **Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

"**Artículo 61.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada 'paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos según corresponda por la autoridad competente, que revistan gravedad;

(...)

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

(...)

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario; hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones".

³ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa, (...)

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Reglamento Interno de Trabajo para el Personal Sujeto al Régimen Laboral Privado de la Entidad aprobado por Ordenanza Municipal N° 32-2019-MDPM/CM; además en las faltas previstas en los literales b), d), g), j), n) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴ y el literal j) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento de la Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵.

2. Con escrito presentado el 28 de diciembre de 2020, la impugnante solicitó la nulidad de oficio de la Carta N° 004-2020-MDPM/GA-SGL y el Informe de Precalificación N° 06-2020-GA-SGRH-STPAD/ABC, por los siguientes argumentos:
- (i) No corresponden imponer el régimen laboral regulado por la Ley N° 30057.

excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

(...)

h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

⁴ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)

g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

(...)

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

(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

(...)

q) Las demás que señale la ley”.

⁵ **Reglamento de la Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

j) 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- (ii) A los obreros municipales por la naturaleza de su servicio no le son aplicables las normas del Decreto Legislativo N° 276 y la Ley N° 30057, le corresponde el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728.
 - (iii) La acción disciplinaria de la Entidad ha prescrito.
 - (iv) Se considera el Reglamento Interno aprobado por Ordenanza Municipal N° 032-2019-MDPM/CM, sin embargo dicha ordenanza fue solicitada su derogatoria por el Sindicato de Obreros Municipales de la Entidad.
 - (v) Se le imputó hechos no acreditados.
 - (vi) El Secretario Técnico no ha cumplido con realizar la actividad probatoria.
3. Mediante Informe del Órgano Instructor N° 01-2021-MDPM/GMA-SGLP, del 23 de marzo de 2021, el Órgano Instructor recomendó sancionar a la impugnante con medida disciplinaria de suspensión por ciento cincuenta (150) días sin goce de remuneraciones.
4. A través de la Resolución de Órgano Sancionador N° 03-2021-MDPM/SGRRHH-OS, del 9 de junio de 2021⁶, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar a la impugnante con medida disciplinaria de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones, por la comisión de los siguientes hechos:
- (i) Reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores jerárquicos relacionados con sus labores.
 - (ii) Los días 6 de noviembre de 2019, 12 y 14 de febrero de 2020 y 7 de marzo de 2020, no acudió a su centro de labores, no comunicando a su jefe inmediato sobre su inasistencia ni presentar justificación alguna.
 - (iii) Incumplimiento injustificado de su horario y jornada de trabajo puesto que el día 11 de noviembre de 2019, acudió a su centro de trabajo a las 09:40 a.m. sin el uniforme institucional, asimismo el 27 de diciembre de 2019 acudió a su centro de labores a las 06:45 a.m. cuando el horario de ingreso era a las 06:00 a.m.

Por tales hechos, se le imputó a la impugnante haber incurrido en las faltas contempladas en los literales a) y h) del artículo 61° del Decreto Legislativo N° 728, asimismo, habría incurrido en el literal a), b) y h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a su vez, transgredió el literal r) del artículo 51° del Reglamento Interno de Trabajo para el Personal Sujeto al Régimen Laboral Privado de la Entidad, además incurrió en las faltas previstas en los literales b), d), j), n) y

⁶ Notificada a la impugnante el 11 de junio de 2021.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 y el literal j) del numeral 98.2 del artículo 98º del Reglamento de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 2 de julio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra Resolución de Órgano Sancionador Nº 03-2021-MDPM/SGRRHH-O0053, solicitando se declare su nulidad, en atención a los siguientes argumentos:
 - (i) No correspondía aplicar las normas de la Ley Nº 30057, al ser obrero municipal.
 - (ii) El Secretario Técnico no cumplió con realizar la actividad probatoria, incumpliendo sus funciones.
 - (iii) Iniciaron procedimientos disciplinarios simultáneos por la misma falta, buscando dañarla psicológica y moralmente.
 - (iv) No se acreditan los hechos imputados.
 - (v) Se mencionan a informes de noviembre y diciembre de 2019, habiendo transcurrido en exceso el plazo establecido en el artículo 94º de la Ley Nº 30057.
 - (vi) Su descargo lo presentó dentro del plazo otorgado.
 - (vii) La corrección realizada en el acto de sanción evidencia la falta de competencia para determinar su responsabilidad en los hechos imputados.
6. Con Oficio Nº 003-2021-MDPM/GA-SGRRHH, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. Mediante los Oficios N^{os} 011072-2021-SERVIR/TSC y 011073-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁷, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁸, 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.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC9, 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.
10. 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 Civil¹⁰, y el artículo 95º de

⁷ **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".

⁸ **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".

⁹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹⁰ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹¹; 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"¹², en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹³.

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".

¹¹ **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".

¹² El 1 de julio de 2016.

¹³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

11. 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 Directivo¹⁴, 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	AMBAS SALAS Gobierno	AMBAS SALAS Gobierno Nacional	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y

¹⁴ Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450

"Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Gobierno Nacional (todas las materias)	Nacional (todas las materias)	(todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	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

[Handwritten marks]

- 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 Civil¹⁵, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹⁵**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

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

16. 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 Transitoria¹⁶ 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.
17. 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°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁷.

17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)".

¹⁶ **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".

¹⁷ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

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



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

18. 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 4.1¹⁸ 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.
19. 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.
20. 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 cuáles 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

¹⁸Directiva 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. (...)”.

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 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.
21. 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/GPGSC¹⁹, 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.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
22. 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

¹⁹Directiva 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".



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales, según corresponda, mencionadas en los numerales precedentes.

23. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que la impugnante al momento que ocurrieron los hechos estaba sujeta al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil; por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
24. Además, se debe tener en consideración que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 1815-2016-SERVIR/GPGSC ha concluido que: *"Los obreros de gobierno regional y local al haber sido incluidos por la Sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 003-2014-PI/TC, 008-2014-PVTC, 0017-2014-PI/TC, publicada el 4 de mayo de 2016, en el Diario Oficial El Peruano, dentro de los alcances de la Ley del Servicio Civil, estos se sujetan al régimen y procedimiento disciplinario de dicha Ley, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC"*.

Sobre la prescripción de la acción disciplinaria

25. En su recurso de apelación, la impugnante alega que la acción disciplinaria de la Entidad habría prescrito.
26. Al respecto, es preciso señalar que el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga de sus veces²⁰.

²⁰**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

"Artículo 94°.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

27. En concordancia, en el numeral 97.1 del artículo 97º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establece:

“La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior (...).”

28. Ahora bien, en el presente caso, se aprecia que se sanciona a la impugnante por la comisión de los siguientes hechos:

- (i) Reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores jerárquicos relacionados con sus labores.
- (ii) Los días 6 de noviembre de 2019, 12 y 14 de febrero de 2020 y 7 de marzo de 2020, no acudió a su centro de labores, no comunicando a su jefe inmediato sobre su inasistencia ni presentar justificación alguna.
- (iii) Incumplimiento injustificado de su horario y jornada de trabajo puesto que el día 11 de noviembre de 2019, acudió a su centro de trabajo a las 09:40 a.m. sin el uniforme institucional, asimismo el 27 de diciembre de 2019 acudió a su centro de labores a las 06:45 a.m. cuando el horario de ingreso era a las 06:00 a.m.

29. Respecto a la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionados con sus labores, la Entidad no ha cumplido con precisar las fechas en que habrían ocurrido tales situaciones.

30. En cuanto a las inasistencias de los días 6 de noviembre de 2019, 12 y 14 de febrero de 2020 y 7 de marzo de 2020; respecto a la primera fecha (6 de noviembre de 2019) se aprecia que la Oficina de Recursos Humanos no tomó conocimiento de tal situación, por lo que se configura el plazo de tres (3) años desde la comisión del hecho infractor, por lo que (considerando la suspensión del 16 de marzo al 30 de junio de 2020), la Entidad notificó el inicio del procedimiento disciplinario el 17 de diciembre de 2020, esto es, dentro del plazo de ley.

que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

31. Asimismo, en cuanto a las inasistencias de los días 12 y 14 de febrero de 2020, estas fueron comunicadas a la Sub Gerencia de Recursos Humanos el 24 de febrero de 2020 mediante Informe N° 133-2020-MDPM/GMA/KEEV, por lo que (considerando la suspensión del 16 de marzo al 30 de junio de 2020), la Entidad notificó el inicio del procedimiento disciplinario el 17 de diciembre de 2020, esto es, dentro del plazo de ley.
32. Además, en cuanto a la inasistencia del 7 de marzo de 2020, ésta fue comunicada a la Sub Gerencia de Recursos Humanos el 12 de marzo de 2020 mediante el Informe N° 206-2020-MDPM/GMA/KEEV, por lo que (considerando la suspensión del 16 de marzo al 30 de junio de 2020), la Entidad notificó el inicio del procedimiento disciplinario el 17 de diciembre de 2020, esto es, dentro del plazo de ley.
33. En referencia al incumplimiento de horario de trabajo de los días 11 de noviembre y 27 de diciembre de 2019, no se aprecia del expediente administrativo que la Sub Gerencia de Recursos Humanos haya tomado conocimiento de los hechos; por lo que se configura el plazo de tres (3) años desde la comisión del hecho infractor, por lo que (considerando la suspensión del 16 de marzo al 30 de junio de 2020), la Entidad notificó el inicio del procedimiento disciplinario el 17 de diciembre de 2020, esto es, dentro del plazo de ley.
34. Por los argumentos expuestos, la acción disciplinaria de la Entidad no habría prescrito, debiéndose desestimar el argumento de la impugnante.

Sobre el debido procedimiento, el derecho de defensa, el principio de tipicidad y el deber de motivación

35. El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento²¹, por el cual los

²¹**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

administrados tienen, entre otros, el derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.

36. Por su parte, el numeral 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios "(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)"²².
37. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que "(...) en reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha sostenido que el derecho reconocido en la referida disposición "(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, "judicial", sino que se extiende también a sede "administrativa" y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana (...)"²³.
38. Con relación al derecho de defensa, el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, dispone que nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso; sobre este aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que "(...) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo

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

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".

²²Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.

²³Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

(...)"²⁴; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual "(...) *se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés*"²⁵.

39. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que "(...) *el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra*" [Exp. N° 0649-2002-AA/TC FJ 4]²⁶".
40. Agrega el referido Tribunal que: "*queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa*"²⁷.
41. En relación al principio de legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444²⁸, señalan que sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las

²⁴Fundamento 13 de la sentencia emitida en el expediente N° 8605-2005-AA/TC.

²⁵Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 8605-2005-AA/TC.

²⁶Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

²⁷Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 02098-2010-PA/TC.

²⁸**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"**Artículo 248°.-** Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

1. Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado; y que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga.

Por lo que las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable²⁹.

42. Asimismo, respecto al principio de legalidad y tipicidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(...) el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal”³⁰.*

43. En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras”.

²⁹VERGARAY, Verónica y GÓMEZ APAC, Hugo, La Potestad Sancionadora y los Principios del Derecho Sancionador. En: Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General, Libro Homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima-2009. Pág.403.

³⁰Fundamento 11 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 06301-2006-AA/TC.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

44. En ese orden de ideas, resulta necesario agregar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC³¹, estableció lo siguiente:

"6. En el presente caso, la resolución impugnada que establece la máxima sanción posible en vía administrativa, es decir, la destitución de los recurrentes, tiene como respaldo legal el artículo 28º, incisos a) y d) del Decreto Legislativo N.º 276, que establece que: "(...) son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento; y d) La negligencia en el desempeño de las funciones".

"7. Este Tribunal considera que las dos disposiciones invocadas en la resolución que establece la destitución de sus puestos de trabajo de los recurrentes, son cláusulas de remisión que requieren, de parte de la administración municipal, el desarrollo de reglamentos normativos que permitan delimitar el ámbito de actuación de la potestad sancionadora, debido al grado de indeterminación e imprecisión de las mismas; consecuentemente, la sanción impuesta sustentada en estas disposiciones genéricas es inconstitucional, por vulnerar el principio consagrado en el artículo 2,º inciso 24, literal d), de la Constitución, conforme a los criterios desarrollados en los fundamentos precedentes" (negrita nuestra)³².

45. La lectura de la cita permite apreciar que el Tribunal Constitucional ha interpretado que en los casos que las entidades empleadoras estatales apliquen sanciones disciplinarias a sus trabajadores por la vulneración de los incisos a) y/o d) del artículo 28º del Decreto Legislativo N° 276, dada la generalidad de dichas infracciones administrativas, el principio de tipicidad se verá satisfecho o cumplido únicamente si existe una expresa remisión a otra norma que especifique el incumplimiento. A criterio de este Tribunal, lo antes expuesto se hace extensible a las faltas de carácter disciplinario previstas en los literales a) y d) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, por contener infracciones administrativas genéricas.

46. En otros términos, para la aplicación de sanción por la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, las entidades deberán especificar qué normas se vulneraron con la actuación negligente de sus trabajadores. Esto, obviamente, guarda congruencia con el deber de motivación que se impone a toda autoridad administrativa, pues la debida motivación, en proporción al contenido y conforme

³¹Fundamentos 6 y 7 de la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Exp.2192-2004-AA/TC.

³²Criterio reiterado en las sentencias emitidas en los Expedientes N°s 3567-2005-AA/TC y 3994-2005-PA/TC.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo³³ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública³⁴; por lo que, no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 6.3 del artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444.

47. Ahora bien, en el presente caso, se aprecia que a través de la Carta Nº 004-2020-MDPM/GA-GMA-SGL y de la Resolución de Órgano Sancionador Nº 03-2021-MDPM/SGRRHH-OS, se inició procedimiento administrativo disciplinario y se sancionó a la impugnante, por la comisión de los siguientes hechos:

- (i) Reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores jerárquicos relacionados con sus labores.
- (ii) Los días 6 de noviembre de 2019, 12 y 14 de febrero de 2020 y 7 de marzo de 2020, no acudió a su centro de labores, no comunicando a su jefe inmediato sobre su inasistencia ni presentar justificación alguna.
- (iii) Incumplimiento injustificado de su horario y jornada de trabajo puesto que el día 11 de noviembre de 2019, acudió a su centro de trabajo a las 09:40 a.m. sin el uniforme institucional, asimismo el 27 de diciembre de 2019 acudió a su centro de labores a las 06:45 a.m. cuando el horario de ingreso era a las 06:00 a.m.

48. Conforme a lo expuesto en los antecedentes, en el presente caso la Entidad ha sancionado a la impugnante por la comisión de la falta tipificada en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, referida a: *"La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores"*.

³³ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

"Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico".

³⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

"Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto. (...)"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

49. Al respecto, debemos señalar que la falta imputada a la impugnante, prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley N° 30057, tiene plena vinculación con el deber de obediencia, y se presenta como una garantía para la ejecución y el cumplimiento del servicio público. Para su configuración es preciso la concurrencia de dos (2) elementos, uno es la acción concretamente, es decir, la resistencia al cumplimiento de las órdenes que se vinculen con el desarrollo de sus funciones, y el otro está constituido por la persona que emitió la orden resistida, que en este caso deben ser los superiores del servidor.
50. Además, no basta una única resistencia a la orden que emana el empleador –entiéndase, los superiores del trabajador– para que se configure la falta imputada, sino que es exigible que tal conducta sea reiterada; es decir, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las ordenes en más de una ocasión.
51. No obstante, en el presente caso, la Entidad no ha cumplido con señalar cuál es el hecho infractor que configura la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, falta prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley N° 30057, evidenciándose la transgresión al principio de tipicidad y deber de motivación, así como el derecho de defensa de la impugnante.
52. De otro lado, se aprecia que se le imputó a la impugnante haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 referida a la "*La negligencia en el desempeño de las funciones*".
53. En relación con la falta contenida en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, que tipifica como falta *la negligencia en el desempeño de las funciones*, debe tenerse presente que esta constituye una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, sino que 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.
54. Entiéndase por funciones aquellas tareas, actividades o labores inherentes al cargo que ostenta el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento, o aquellas laborales que puedan haber sido asignadas por los superiores jerárquicos.
55. En ese sentido, **se debe distinguir las funciones de los deberes u obligaciones** que impone de manera general el servicio público, como son, por ejemplo: actuar con

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

respeto, desempeñarse con honestidad y probidad, salvaguardar los intereses del Estado o privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses particulares; los cuales no están vinculados a funciones propias de un cargo. También se excluye de este concepto aquellas prohibiciones que tengan por objeto mantener el orden al interior de las instituciones públicas, que pretendan encausar la conducta de los servidores, y no estén vinculadas a una función en concreto; como sería, por ejemplo, la prohibición de hacer proselitismo o de doble percepción de ingresos, en las que -qué duda cabe- no se podría atribuir una "negligencia en el desempeño de las funciones".

56. Del mismo modo, este Cuerpo Colegiado debe señalar que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, se estableció el precedente administrativo de observancia obligatoria referida a la aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, en el cual se señala lo siguiente:

"40. De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.

41. En este punto, este Tribunal no puede ser ajeno al hecho que, en los casos en los que ha tenido ocasión de pronunciarse, ha advertido que para sancionar a un servidor las entidades suelen vincular las disposiciones que contienen obligaciones, deberes y prohibiciones con la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, lo cual, conforme se desprende de los numerales 32 y 33 de la presente resolución, no es correcto. Igualmente, vinculan dichas disposiciones con el numeral 98.3 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley N° 30057, como si aquella fuera una falta independiente, lo que tampoco es correcto". (Subrayado agregado)

57. En consecuencia, al momento de imputar la contravención al cumplimiento diligente de las funciones, la Entidad debió previamente identificar: (i)Cuál es la función específica que la impugnante debía cumplir, y, (ii)Cuál es la norma que establecen las funciones específicas de la impugnante y que guarden relación a los hechos imputados.
58. Ahora bien, en el presente caso se verifica que la Entidad al iniciar procedimiento administrativo disciplinario imputó al impugnante la falta de "negligencia en el desempeño de sus funciones"; sin embargo, no precisó las funciones que

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

desempeñó de manera negligente y las normas que las describen, lo que vulnera el principio de tipicidad.

59. Del mismo modo, la Entidad al momento de iniciar procedimiento administrativo disciplinario y sancionar a la impugnante le imputó la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.
60. A pesar que los hechos no han sido detallados de manera ordenada, dentro de ellos, se aprecia que la Entidad imputó a la impugnante inasistencias injustificadas los días 6 de noviembre de 2019, 12 y 14 de febrero de 2020 y 7 de marzo de 2020; sin embargo, la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, se configura en los siguientes supuestos:
- (i) Inasistencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos;
 - (ii) Inasistencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; y,
 - (iii) Inasistencias injustificadas por más quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.
61. De lo expuesto, se evidencia que las inasistencias de los días 6 de noviembre de 2019, 12 y 14 de febrero de 2020 así como 7 de marzo de 2020 no se encuentran en ninguno de los supuestos antes previstos; ello no significa la impunidad de dicha falta, sin embargo, debe ser tipificada correctamente, conforme a las faltas previstas en el artículo 85º de la Ley Nº 30057.
62. Además, se debe tener en consideración que, la Entidad al momento de sancionar a la impugnante no ha señalado de manera clara y precisa los medios probatorios que configuran cada uno de los hechos imputados, vulnerándose el deber de motivación.
63. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que la Carta Nº 004-2020-MDPM/GA-GMA-SGL y la Resolución de Órgano Sancionador Nº 03-2021-MDPM/SGRRHH-OS, se encuentran inmersas en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444, al haberse vulnerado el derecho de defensa, el principio de tipicidad, la debida motivación y el debido procedimiento; por lo tanto, dichos actos administrativos deberán ser declarados nulos, debiendo la Entidad corregir los errores incurridos e imputar responsabilidad a la impugnante señalando de manera clara y precisa los hechos imputados, las normas vulneradas y faltas incurridas, efectuando el correspondiente análisis de subsunción de los hechos en las faltas imputadas, y

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



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

fundamentando los medios probatorios que acreditan la responsabilidad de la impugnante, previo análisis de sus descargos.

64. Estando a lo señalado, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del principio de tipicidad, del derecho de defensa, el deber de motivación y, por ende, del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en su recurso de apelación sometido a conocimiento.
65. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra la impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo de la impugnante, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

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

RESUELVE

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta N° 004-2020-MDPM/GA-GMA-SGL, del 16 de diciembre de 2020, y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 03-2021-MDPM/SGRRH-OS, del 9 de junio de 2021, emitidas por la Sub Gerencia de Limpieza Pública y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, respectivamente; al haberse vulnerando el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento a la etapa de precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora JUDITH FORTUNATA MEJIA OJOSSI y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

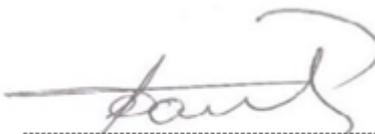
Tribunal del Servicio
Civil



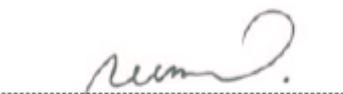
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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

Regístrese, comuníquese y publíquese


SANDRO ALBERTO
NUÑEZ PAZ
VOCAL


GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE


ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
VOCAL

L24/P4

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