



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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 007871-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 011361-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ARISA SAYURI PAREDES GARCIA
ENTIDAD : DIRECCION REGIONAL SECTORIAL AGRICULTURA UCAYALI
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : REGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSION POR CINCO (5) DIAS DE SUSPENSION SIN
 GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución del Órgano Instructor Nº 011-2023-GRU-DRA-OA, del 7 de noviembre de 2023; y, la Resolución del Órgano Sancionador Nº 003-2024-GRU-DRA-UGP, del 23 de abril de 2024; emitidas por la Dirección Regional Sectorial Agricultura Ucayali, por vulneración de la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.*

Lima, 20 de diciembre de 2024

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución del Órgano Instructor Nº 011-2023-GRU-DRA-OA, del 7 de noviembre de 2023¹, emitida por la Dirección de la Oficina de Administración de la Dirección Regional Sectorial Agricultura Ucayali, en adelante la Entidad, se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la señora ARISA SAYURI PAREDES GARCIA, en adelante la Entidad, en su condición de Jefa de la Unidad de Gestión de Personas de la Entidad, por los siguientes hechos:

"(...) la servidora Jefe de la Unidad de Gestión de Personas Arisa Sayuri Paredes García, practica otros ACTOS ADMINISTRATIVOS (elaboración de papeletas) que no eran necesarios incurriendo en apreciación legal que solamente puso en manifiesto su proceder de total deslíz e infralegal, al pretender inútilmente corroborar la eficacia anticipada en su informe y posterior Resolución RDR Nº 152-2023-GRU-DRA, Papeletas de Salida a partir del 02, 03, 04, 05, 08, 09 de mayo de 2023, con las que aparentemente se acreditaba que el servidor M...F....D....R... se incorporó a partir del 2 de mayo de 2023, y que a partir de esta fecha hasta el 8 de mayo de 2023, había salido de su centro de labores con estas papeletas de salida, extrañamente se consignó como justificación la Resolución Directoral Regional Nº 152-2023-GRU-DRA, cuando esta resolución recién se emitió el 08 de mayo de 2023, y fue notificado al interesado el 09 de mayo de 2023, por tanto, del 02 al 08 de mayo de 2023, ESTA RESOLUCION NO EXISTIA, lo que indica

¹ Notificado con fecha 2 de febrero de 2024.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

que las Papeletas de Salidas no responden a la realidad de los hechos, constituyen por el contrario documentos expofesos, documentos con contenidos falsos, evidenciando de un lado que el trabajador no se reincorporo a su centro de labores el 02 de mayo de 2023 y de otro lado evidencia que fueron emitidos asentados en una conducta irreflexiva, temeraria con el trabajador beneficiado. Arisa Sayuri Paredes García, ni siquiera reparo en los procedimientos formales para la autorización de salidas del centro de labores, pese a tener la primera obligación dado que era la responsable de la Oficina de Gestión de las Personas (Recursos Humanos) y, que se atrevió a firmar los espacios (usurpación de funciones) que corresponde al Jefe inmediato superior del trabajador M...F...D...R, pese a tener conocimiento que tal jerarquía funcionar se encuentra reconocida al Director Regional (...)" (sic)

Bajo dicho marco, se imputó a la impugnante la presunta comisión de las faltas previstas en los numerales d), o) y q) del artículo 85 de la Ley Nº 30057².

2. Con fecha 16 de febrero de 2014, la impugnante presentó sus descargos cuestionando los hechos que se le imputan.
3. Mediante Resolución del Órgano Sancionador Nº 003-2024-GRU-DRA-UGP, del 23 de abril de 2024³, emitido por la Jefatura de la Unidad de Gestión de Personas de la Entidad, se resolvió sancionar a la impugnante con suspensión por cinco días sin goce de remuneraciones, por los cargos precisados en la Resolución del Órgano Instructor Nº 011-2023-GRU-DRA-OA

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 29 de mayo de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador Nº 003-2024-GRU-DRA-UGP, argumentando sustancialmente lo siguiente:

(i) No se ha tenido en cuenta las papeletas de salida cuestionadas se

² Ley del Servicio Civil – Ley Nº 30057:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.

q) Las demás que señale la ley.

³ Notificado con fecha 8 de mayo de 2024.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

suscribieron a efectos de regularizar el ingreso y salida del servidor M.F.D.R, toda vez que este tuvo inconvenientes para registrar su huella dactilar en el reloj biométrico.

- (ii) No se ha realizado una debida subsunción de los hechos imputados.
 - (iii) No se ha explicado cómo se habría pretendido beneficiar a terceros ni el beneficio obtenido como lo exige la falta.
 - (iv) Se le pretende imputar responsabilidad por delitos, cuando dicha competencia no le corresponde a la Entidad.
 - (v) Se vulneró su derecho a la debida motivación.
5. Mediante Oficio N° 0025-2024-GRU-OA/UGP, del 31 de mayo de 2024, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
6. Con Oficios Nos. 030078 y 030079-2024-SERVIR/TSC, del 12 de agosto de 2024; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por la impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por

⁴ **Decreto Legislativo N° 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".

⁵ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, 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 90° de la Ley N° 30057⁷, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; 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

"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".

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90°.- 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".

⁸ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 95°.- 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".

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

- 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 Directivo¹⁰, 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

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **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:

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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

- De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que el impugnante, al momento de los hechos imputados, se encontraba prestando servicios bajo las disposiciones establecidas en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, los cuales son posteriores al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

- En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444¹¹, esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la

¹¹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 3°.- Requisitos de validez de los actos administrativos Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

necesidad de "permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública"¹²

15. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley N° 27444¹³. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma norma¹⁴.

16. En esa misma línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional¹⁵ ha señalado lo siguiente:

"Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una

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

¹²MORÓN Urbina, Juan (2009) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

¹³**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial.

14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.

14.2.4 Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.

14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.

14.3 No obstante la conservación del acto subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución. (...)"

¹⁴**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 10º.- Causales de nulidad Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14. (...)"

¹⁵Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo"

17. En virtud de lo expuesto, se colige que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.
18. Con respecto al principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable¹⁶
19. Al respecto, Morón Urbina¹⁷ afirma que *"la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre*

¹⁶Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

¹⁷MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

una y otra». Pero, además, dicho autor resalta que “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”.

20. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

21. Cabe precisar que el listado de obligaciones que derivan de la observancia del principio de tipicidad es meramente enunciativo, de tal forma, podrían presentarse otras obligaciones para la entidad sancionadora que redunden en el respeto pleno del principio de tipicidad.

22. 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.

Análisis del caso concreto.

23. Conforme a los términos del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se verifica que se imputa al impugnante, en su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Personas de la Entidad, los siguientes hechos:

“(...) la servidora Jefe de la Unidad de Gestión de Personas Arisa Sayuri Paredes García, practica otros ACTOS ADMINISTRATIVOS (elaboración de papeletas) que no eran

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.



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

necesarios incurriendo en apreciación legal que solamente puso en manifiesto su proceder de total deslíz e infralegal, al pretender inútilmente corroborar la eficacia anticipada en su informe y posterior Resolución RDR N° 152-2023-GRU-DRA, Papeletas de Salida a partir del 02, 03, 04, 05, 08, 09 de mayo de 2023, con las que aparentemente se acreditaba que el servidor M...F...D...R... se incorporó a partir del 2 de mayo de 2023, y que a partir de esta fecha hasta el 8 de mayo de 2023, había salido de su centro de labores con estas papeletas de salida, extrañamente se consignó como justificación la Resolución Directoral Regional N° 152-2023-GRU-DRA, cuando esta resolución recién se emitió el 08 de mayo de 2023, y fue notificado al interesado el 09 de mayo de 2023, por tanto, del 02 al 08 de mayo de 2023, ESTA RESOLUCION NO EXISTIA, lo que indica que las Papeletas de Salidas no responden a la realidad de los hechos, constituyen por el contrario documentos expofesos, documentos con contenidos falsos, evidenciando de un lado que el trabajador no se reincorporo a su centro de labores el 02 de mayo de 2023 y de otro lado evidencia que fueron emitidos asentados en una conducta irreflexiva, temeraria con el trabajador beneficiado. Arisa Sayuri Paredes García, ni siquiera reparo en los procedimientos formales para la autorización de salidas del centro de labores, pese a tener la primera obligación dado que era la responsable de la Oficina de Gestión de las Personas (Recursos Humanos) y, que se atrevió a firmar los espacios (usurpación de funciones) que corresponde al Jefe inmediato superior del trabajador M...F...D...R, pese a tener conocimiento que tal jerarquía funcionar se encuentra reconocida al Director Regional (....)" (sic)

24. Según el relato de los hechos expuestos por la autoridad instructora, se verifica que el objeto de imputación fáctica se relaciona, en estricto, a las Papeletas de Salida suscritas por la impugnante a nombre del servidor M.F.D.R. por los días 2, 3, 4, 5 y 8 de mayo de 2023, las cuales habrían permitido aprobar la solicitud del citado servidor referida a la suspensión de licencia sin goce de remuneraciones a partir del 2 de mayo de 2023 (eficacia anticipada), materializado a través de la emisión de la Resolución N° 152-2023-GRU-DRA, sobre la cual la impugnante emitió opinión favorable a través del Informe N° 236-2023-GRU-DRA-OA/UGP, del 3 de mayo de 2023.
25. De otro lado, se observa que los hechos en cuestión fueron subsumidos en las faltas previstas en los literales d), o) y q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, que tipifican como faltas las siguientes conductas:

Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- q) Las demás que señale la ley.

26. Para dicho efecto, se imputó la inobservancia del deber funcional previsto en el apartado a), numeral I, capítulo II del Manual de Organización y Funciones de la Entidad que señala como función de la Unidad de Gestión de las Personas de la Entidad: *"Programar, organizar y ejecutar el sistema de administración de personal en conformidad con las normas establecidas"* (sic)
27. Ahora bien, efectuando el control jurídico del juicio de subsunción de la Entidad, este Colegiado advierte que las autoridades del procedimiento materia de revisión no han cumplido con identificar, motivar y vincular los elementos de prueba recabados en la investigación con los elementos descriptivos y normativos de cada falta imputada, observándose una imputación genérica carente de concreción y claridad, lesivo del principio de tipicidad y el derecho de defensa.
28. La omisión antes anotada tiene relevancia en razón a los distintos elementos de cada falta, incluso, excluyentes entre sí. Así, para el caso de la falta referida a "actuar e influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros", se exige intencionalidad del servidor; elemento subjetivo que no se presenta en el caso de la falta de negligencia en el desempeño de funciones, que exige un factor de culpa en la comisión del hecho.
29. De otro lado, las funciones descritas en el MOF de la Entidad no se vinculan al hecho imputado, referido a la presunta suscripción de papeletas de salida carentes de veracidad, exigencia necesaria para una correcta imputación por la falta referida a la negligencia en el desempeño de funciones, cuya configuración requiere la verificación que la omisión o acción del servidor y/o funcionario debe haber supuesto el incumplimiento de las funciones que tenía asignadas, las cuales deben constar en instrumentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y otras normas que contengan funciones, las cuales deben haber estado vigentes al momento de la comisión de la infracción¹⁸.
30. Sobre los alcances normativos de la falta prevista en el literal o) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, se verifica de su tenor que esta contiene dos verbos rectores:

¹⁸Al respecto, véase los precedentes administrativos emitidos por el Tribunal contenidos en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2019-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial "El Peruano" con fecha 1 de abril de 2019; y, la Resolución de la Sala Plena Nº 001-2023-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial "El Peruano" con fecha 16 de septiembre de 2023

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

actuar e influir. El primero, según la Real Academia Española, tiene las siguientes acepciones: ejercer actos propios de su naturaleza; ejercer funciones propias de su cargo u oficio; y, obrar, realizar actos libres y conscientes. El segundo significa: ejercer predominio, o fuerza moral. Para ser más precisos, cuando se refiere a "influencia", la Real Academia Española señala lo siguiente: acción y efecto de influir; poder, valimiento, autoridad de alguien para con otra u otras personas o para intervenir en un negocio; y, persona con poder o autoridad con cuya intervención se puede obtener una ventaja, favor o beneficio.

31. Por lo que se puede colegir que el primer supuesto (actuar para obtener un beneficio propio o beneficio de terceros) está referido únicamente a los actos que pueda realizar un trabajador de manera directa para obtener un beneficio para sí mismo o para terceros; mientras que el segundo (influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio de terceros) se refiere a los actos que pueda desplegar un trabajador sobre otros trabajadores para valerse de estos y así obtener un resultado que le favorezca a él mismo o a un tercero; es decir, cuando ejerza su influencia.
32. En el mismo sentido, no se ha tenido en cuenta que la falta prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley Nº 30057 no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley.
33. En esa medida, debe precisarse que, si bien es factible que un mismo hecho, de forma concurrente, pueda ser pasible de ser subsumido en más de una falta dada la coincidencia de elementos en su estructura típica o por las particularidades del hecho concreto, debe optarse por aquella que, con mayor nivel de especificación, contenga todos los elementos relevantes del hecho, evitándose la tipificación simultánea de varias faltas a fin de garantizar el debido procedimiento administrativo.
34. De otro lado, considerando que las deficiencias en el juicio de subsunción tienen implicancias sobre del deber de motivación, corresponde señalar que dicho deber alcanza especial relevancia cuando en las mismas se contienen sanciones. En la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el

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





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes¹⁹.

35. De acuerdo con lo expuesto, la Entidad ha incurrido en inobservancia de la garantía de la debida motivación; así como el principio de tipicidad, por lo que corresponde se evalué una nueva calificación del hecho considerando los lineamientos antes señalados.
36. Consecuentemente, la Resolución del Órgano Instructor N° 011-2023-GRU-DRA-OA, del 7 de noviembre de 2023; y, la Resolución del Órgano Sancionador N° 003-2024-GRU-DRA-UGP, del 23 de abril de 2024, se encuentran afectadas por la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444²⁰, siendo innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por la impugnante en su recurso de apelación sometido a conocimiento.
37. 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, no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad a la impugnante en los hechos imputados. En otras palabras, no está siendo absuelto. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes a fin de evitar posteriores nulidades que, eventualmente, generen impunidad y responsabilidad en los funcionarios que transgreden el ordenamiento jurídico.
38. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo a fin que la Entidad subsane las deficiencias advertidas en la presente resolución, debiendo tenerse en cuenta la reanudación del plazo de prescripción transcurrido por acción de la nulidad declarada por este Tribunal, no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el

¹⁹Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 11 de octubre de 2004, en los seguidos de Acción de Amparo por los señores Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses vs. Municipalidad Provincial de Tumbes (Exp. N° 2192-2004-AA/TC)

²⁰**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (...)"

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

incumplimiento de los plazos previstos en la ley. Adicional a ello, deberá tenerse en cuenta la regla de competencia especial prevista en el numeral 93.2 del artículo 92 del Reglamento de la Ley Nº 30057²¹.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución del Órgano Instructor Nº 011-2023-GRU-DRA-OA, del 7 de noviembre de 2023; y, la Resolución del Órgano Sancionador Nº 003-2024-GRU-DRA-UGP, del 23 de abril de 2024; emitidas por la DIRECCION REGIONAL SECTORIAL AGRICULTURA UCAYALI, por vulneración de la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la Resolución del Órgano Instructor Nº 011-2023-GRU-DRA-OA, a fin que la Entidad subsane, en el más breve plazo, los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora ARISA SAYURI PAREDES GARCIA y a la DIRECCION REGIONAL SECTORIAL AGRICULTURA UCAYALI, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la DIRECCION REGIONAL SECTORIAL AGRICULTURA UCAYALI, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444 –Ley de Procedimiento Administrativo General.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

²¹Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM:

Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

(..)

93.2. Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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.



BICENTENARIO
PERÚ
2024





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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP10

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

Página 15 de 15

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO
PERÚ
2024

