



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 002682-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 001674-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS BARRIA ROMERO
ENTIDAD : CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **LUIS BARRIA ROMERO** y, en consecuencia, **CONFIRMAR** la Resolución de Secretaría General Nº 000190-2024-CG/GCH, del 5 de diciembre de 2024, emitida por la Secretaría General de la **CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA**; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 4 de julio de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante la Carta Nº 000229-2023-CG/GCH, del 15 de diciembre de 2023¹, la Gerencia de Capital Humano de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor LUIS BARRIA ROMERO, en adelante el impugnante, en su condición de Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Maynas, Loreto, en adelante Municipalidad Distrital de la Entidad, por presuntamente haber realizado los siguientes hechos:

(i) HECHO UNO

Durante su jefatura del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital, requirió la contratación bajo contrato de locación de servicios de la señora de iniciales M.G.V.A., corroborando que la citada señora cumpliera los términos de referencia y otorgando las conformidades de servicio de la citada señora, pese a que ambos mantenían una relación sentimental y tuvieron un hijo durante su jefatura.

En ese sentido, se atribuyó al impugnante la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 –

¹ Notificada al impugnante el 18 de diciembre 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. 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.





Ley del Servicio Civil², norma remisiva en cuanto se han transgrediendo el deber de la función pública establecidos en el numeral 1º del Artículo 7º y los numerales 1º y 2º del artículo 8º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública³.

(ii) HECHO DOS

En su calidad de Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Maynas, Loreto, otorgó la conformidad del servicio a tres locadores de iniciales M.G.V.A., E.M.R.C., y M.R.G., pese a que no sustentaron las labores realizadas en el OCI de la citada Municipalidad Distrital.

En ese sentido, se atribuyó al impugnante la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, norma remisiva en cuanto se han transgrediendo los principios de la función pública establecidos en el numeral 5º del Artículo 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública⁴.

² **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

q) Las demás que señale la ley."

³ **Ley N° 27815 – Ley del Código de ética de la función Pública**

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

(...)

Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público ésta prohibido de:

1. Mantener Intereses de Conflicto

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. Obtener Ventajas indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

⁴ **Ley N° 27815 – Ley del Código de ética de la función Pública**

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

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.





2. Con fecha 29 de diciembre de 2023, el impugnante presentó su escrito de descargo ante los hechos imputados.
3. Mediante la Resolución de Secretaría General N° 000190-2024-CG/GCH, de fecha 5 de diciembre de 2024⁵, la Secretaría General de la Entidad, impuso al impugnante la medida disciplinaria de destitución, por la presunta comisión de la falta imputada mediante Carta N° 000229-2023-CG/GCH, del 15 de diciembre de 2023.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 13 de enero de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General N° 000190-2024-CG/GCH, solicitando que se declare la fundado su recurso de apelación, argumentando principalmente lo siguiente:
 - (i) La potestad administrativa sancionadora de la Entidad se encuentra prescrita.
 - (ii) Respecto del hecho uno, señala que si se justificó la contratación de la señora de iniciales M.G.V.A., toda vez que esta contaba con un perfil y experiencia para la labor requerida.
 - (iii) Se ha vulnerado el principio de tipicidad, legalidad, derecho de defensa y en consecuencia el debido procedimiento administrativo disciplinario.
 - (iv) Respecto del hecho dos, señala que no se ha realizado una adecuada carga de la prueba.
 - (v) Se ha vulnerado el deber de motivación.
5. Con Oficio N° 000007-2025-CG/GCH, del 16 de enero de 2025 la Entidad remitió al Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. A través de los Oficios N° 004780-2025-SERVIR/TSC y 004781-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación se ha admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

⁵ Notificada al impugnante el 13 de diciembre 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, 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.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, en adelante Ley N°

⁶ **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".

⁷ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

⁹ **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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.





30057, y el artículo 95º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰, en adelante Reglamento General; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

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 Directivo¹², se hizo de público conocimiento la ampliación

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

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

- ¹⁰ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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”.

- ¹¹ El 1 de julio de 2016.

- ¹² **Decreto Legislativo N° 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 N° 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;

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

11. 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.
12. 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.

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.





Del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057

13. Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 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.
14. 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 Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así como, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan 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

¹³ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹⁴ **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”.

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.





elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, en adelante la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 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 4.1¹⁶ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan 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.

¹⁵ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

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

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

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.





19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

21. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre





materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

22. Por lo antes señalado, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante, al momento de la comisión de los hechos imputados, se encontraba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057; asimismo, se aprecia que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con fecha posterior al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Por los motivos mencionados, esta Sala concluye que son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la prescripción alegada por el impugnante

23. En el presente caso, se advierte que el impugnante afirma que la potestad disciplinaria de la Entidad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario ha prescrito. En atención a ello, esta Sala considera oportuno que, de manera previa a analizar el fondo del asunto, corresponde evaluar si la Entidad tenía aún la potestad administrativa disciplinaria para imponer la sanción al impugnante en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado mediante Carta N° 000229-2023-CG/GCH, del 15 de diciembre de 2023, o si ésta ya habría prescrito.
24. Sobre el particular, se debe señalar que la prescripción es una institución jurídica que, en virtud al transcurso del tiempo, genera ciertos efectos respecto de los derechos de las personas o respecto al ejercicio de algunas facultades que posee la administración pública, como el ejercicio de su facultad sancionadora que tiene efectos sobre sus servidores y los particulares.
25. El numeral 252.1 del artículo 252° del 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 que la prescripción es la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, la misma que se realiza dentro del plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción.
26. En tal sentido, artículo 94 de la Ley N° 30057, prevé:

"Artículo 94. Prescripción

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.





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.”

27. Aunado a ello, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, estableció como precedente, entre otros, lo siguiente:

*“§ 2. Plazo de prescripción en el nuevo régimen del Servicio Civil.
(...)”*

*26. Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo –de tres (3) años– no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, **las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años.***

43. Por tanto, este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento”. (Énfasis agregado)

28. Por otro lado, el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 –Ley del Servicio Civil¹⁷, en adelante la Directiva, establece que: **“Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad”.**
29. Mediante el Informe Técnico N° 001160-2023-SERVIR-GPGSC¹⁸, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, precisó que:

¹⁷ Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, del 21 de junio de 2016.

¹⁸ Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5658209/5012359-informe-tecnico-1160-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704924971>

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.





"Sobre el plazo de prescripción de un (1) año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario cuando la denuncia proviene de una autoridad de control.

(...)

2.5. Por su parte, de acuerdo al segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia N° 101-2015-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control **es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad**, teniendo a partir de dicho momento un (1) año para iniciar el PAD.

2.6 En este sentido, a modo de síntesis se tiene que los plazos para iniciar el PAD en el régimen disciplinario de la LSC son los siguientes:

i. Tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta.

ii. Un (1) año a partir de que la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces toma conocimiento de la falta, siempre que no haya vencido el plazo de (3) años.

iii. ***En caso la falta sea conocida a través de un informe de control, se computa un (1) año desde que el funcionario público encargado de la conducción de la entidad recibe el citado documento, siempre y cuando no haya vencido previamente el plazo de tres (3) años. (...)*** (Énfasis agregado)

30. Cabe precisar que de conformidad con el literal a) del artículo 106º del Reglamento de la Ley N° 30057, la fase instructiva **se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario**, brindándole un plazo de cinco días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.
31. En el caso en concreto, conforme se desprende de sus antecedentes, se tiene que los hechos imputados no provienen de un Informe de Control, si bien es cierto el jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad General de la República remite a la Gerencia Regional de Control de Loreto el Oficio N° 261-2022-OCI-MDSJB, del 5 de diciembre de 2022, mediante el cual se describen presuntas irregularidades advertidas, este no es un informe de control per se, solo se esta remitiendo al superior jerárquico evidencias de una presunta falta, para que se realice el trámite correspondiente.
32. Sin embargo, se advierte que mediante el Memorando N° 001844-2022-CG/STPAD, el Gerente de Capital Humano toma conocimiento el **22 de diciembre de 2022** la comisión e presuntos hechos irregulares para realizar el deslinde 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.





responsabilidades por parte de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad

33. En ese sentido, esta Sala puede apreciar que la Jefatura de Recursos Humanos o quien hace sus veces de la Entidad tomó conocimiento de los hechos el **22 de diciembre de 2022**, por lo tanto, esta contaba con el plazo de un (1) año a partir de la toma de conocimiento para iniciar la acción disciplinario, es decir hasta el **22 de diciembre de 2023**.
34. Sin embargo, de la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo, se advierte que la Entidad notificó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al impugnante el **18 de diciembre de 2023**, es decir, antes del cumplimiento del plazo de prescripción señalado en el párrafo anterior.
35. En tal sentido, el plazo de un (1) año de duración del procedimiento administrativo disciplinario se computa desde que se notifica al servidor el acto de inicio del procedimiento hasta que se emite el acto de imposición de sanción.
36. En el presente caso, de acuerdo a la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el **18 de diciembre de 2023**, se notificó al impugnante la Carta N° 000229-2023-CG/GCH, mediante la cual se dispuso el inicio del procedimiento, en tal sentido, la entidad tenía hasta el **18 de diciembre de 2024** para emitir la resolución del Órgano Sancionador.
37. En la línea de lo expuesto, esta Sala advierte que la entidad emitió el 5 de diciembre de 2024 Resolución de Secretaría General N° 000190-2024-CG/GCH, mediante la cual se sanciona al impugnante con la medida disciplinaria de destitución, y que la fecha en que se vencía el plazo de prescripción era el 18 de diciembre de 2024, se observa que la entidad emitió la resolución de sanción dentro del plazo de un (1) año.
38. Por lo tanto, la entidad al momento de notificar la resolución de inicio y al momento de la emisión de la resolución de sanción mantenía aún la potestad disciplinaria, respectivamente. Por consiguiente, no corresponde amparar lo expuesto en este extremo del recurso de apelación, por no encontrarse vencido el plazo de prescripción.

Sobre la falta imputada al impugnante

39. Previamente, es importante mencionar que este Tribunal ha expresado en numerosos pronunciamientos que en virtud del artículo 39° de la Constitución

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.





Política del Perú, todo empleado público se encuentra al servicio de la Nación. Por esa razón, tiene el deber de adherirse escrupulosamente a los principios, deberes y prohibiciones inherentes al ejercicio de la función pública, promoviendo la buena administración, la transparencia, la neutralidad, la eficiencia y la ética pública. Dado que el cumplimiento de los fines del Estado está en juego, se imponen a los servidores públicos mayores responsabilidades que a las personas sin vínculo con la administración pública, exigiéndoles eliminar cualquier comportamiento que pueda afectar estos valores fundamentales.

40. Cuando se habla de ética pública nos referimos sencillamente a la ética aplicada y puesta en práctica en el ámbito público. Esta señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública¹⁹.
41. Al respecto, Gómez Pavajeau²⁰ refiere que, en relación con la función pública, por medio de los deberes éticos lo que se busca es que la idea de servicio a los intereses generales preceda la actuación de cualquiera que realiza una función pública, pues, el funcionario está al servicio de la comunidad.
42. Es así como, para garantizar la satisfacción del interés general, la legislación en materia de empleo público, a través de la Ley N° 27815, ha fijado **los principios, deberes y prohibiciones éticos que deben regir la actividad de todos los servidores públicos**. La correcta actuación de la administración depende de la observancia de estos lineamientos. Así, se prescriben principios generales que comprometen, deberes que obligan y prohibiciones que limitan el ejercicio de la función pública, como se detalla en el documento "Integridad Pública: Guía de conceptos y aplicaciones", elaborado por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. En virtud del mandato constitucional, el artículo 4º de la Ley N° 27815 enfatiza que ingresar a la función pública implica conocer este código ético y comprometerse a su cumplimiento. Por lo tanto, quien se incorpore a la administración pública debe familiarizarse y cumplir con los principios, deberes y prohibiciones establecidos en dicho código ético.
43. En esa línea, debemos entender por principios éticos las reglas y creencias básicas sobre cómo debemos actuar y relacionarnos con los demás. En el ámbito de la ética administrativa serían las reglas y creencias básicas que guían la actuación de los servidores públicos; tal como se indica en la "Guía práctica para tratar con

¹⁹ BAUTISTA, Oscar Diego. "Ética Pública y Buen Gobierno. Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público. Instituto de Administración Pública del Estado de México. Primera Edición. Toluca 2009, ps. 31 - 32

²⁰ Gómez Pavajeau, Carlos Arturo. Dogmática del derecho disciplinario: de acuerdo con la Ley 1951 de 2019, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2020, Séptima Edición, pp. 342-343.

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.





problemas y dilemas éticos: Fortaleciendo la integridad en la gestión pública peruana”, publicada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

44. Como señala Núñez Ponce, los principios éticos guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno²¹.
45. En ese orden de ideas, vemos que se atribuye al impugnante haber transgredido el principio de veracidad, así como haber vulnerado el deber de neutralidad y haber transgredido la prohibición de mantener intereses en conflicto y obtener ventajas indebidas.
46. Respecto al principio de veracidad, este se vincula con la honestidad y la transparencia exigible en la función pública para fomentar la confianza. En virtud de este principio, es responsabilidad de todo servidor público verificar la certeza de los hechos que declara y asegurarse de la viabilidad de cumplir con los ofrecimientos que realiza antes de hacer declaraciones, afirmaciones, firmar documentos o comunicarlos a la ciudadanía y a los miembros de la institución, tal como ha precisado la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción con relación a tal principio.
47. Respecto al deber de neutralidad o imparcialidad de la función pública, en la guía para funcionarios y servidores del Estado²² se entiende como un canon de conducta para la buena administración que el ordenamiento jurídico impone como forma de respetar el derecho a la igualdad de la ciudadanía, teniendo dos vertientes de obligaciones:
 - (i) La vertiente negativa de la imparcialidad implica la separación de la política y de la administración pública en la medida que atienden intereses no necesariamente concurrentes y a que empleadas y empleados deben respetar la pluralidad política. Para ello, los ordenamientos incorporan reglas como la neutralidad política en tiempos electorales y no electorales, la provisión por mérito de los cargos públicos y la carrera pública.
 - (ii) Desde la vertiente positiva, la imparcialidad expresa que las autoridades deben en cada caso concreto adoptar aquella decisión que entienda satisface el interés público y a la vez encuentre sustento en la ley, sin que para ello

²¹ NUÑEZ PONCE, Julio. “Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales”. En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.

²² Véase: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf?v=1641410891>

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.





ingresen en el análisis los factores externos o subjetivos políticos, ideológicos, económicos, o sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones, grupos de interés y de presión, prejuicios o preferencias personales.

48. En este último alcance, se advierte que cuando un servidor público diseña políticas, interpreta o aplica normas administrativas, está obligada a brindar un trato equitativo e igualitario a todas las personas involucradas en el procedimiento, sin hacer distinciones por motivos de raza, nacionalidad, género, idioma, religión, edad, situación económica, social u otras condiciones personales. Debe abstenerse de realizar tratos preferenciales o discriminatorios, como excluir o favorecer sin justificación legal.

Ejemplos comunes de estas prácticas indebidas son el nepotismo y el amiguismo, que consiste en la preferencia por las amistades, colegas o pertenecientes a un grupo de personas (promoción, clubes, logias, etc.) para designaciones, contratos, nominaciones y otros.

49. Los servidores públicos deben fundamentar sus decisiones en criterios objetivos, orientados a satisfacer el interés general y las funciones propias del Estado, evitando perseguir fines personales, particulares o institucionales ajenos a la finalidad pública. Toda actuación administrativa debe estar dirigida al cumplimiento de un fin legítimo y de utilidad pública, evitando cualquier desviación del poder conferido.
50. Las decisiones que se adopten en el ejercicio de la función pública deben tomarse con total imparcialidad, sin que incidan factores de carácter político, económico o de otra naturaleza personal. Por el contrario, debe evidenciarse que las decisiones se han tomado con independencia de vínculos personales o institucionales, como relaciones familiares, amicales, o afiliaciones a partidos políticos, gremios o asociaciones privadas, etc.
51. En atención al deber de Neutralidad, la citada Guía ha señalado que quienes trabajan en la administración pública deberán evitar en el cumplimiento de sus funciones:
- (i) Emitir una licencia, otorgar un permiso o resolver un procedimiento administrativo, en contra de lo establecido en el marco legal, por presiones de tipo político o económico.
 - (ii) **Contratar**, despedir u obligar a la renuncia, bajo presiones de la misma naturaleza, o **por vinculación familiar, amical o partidaria**.

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.





- (iii) Solicitar aportes para campañas políticas en cuestión o del partido político al cual pertenece.
52. En cuanto a la prohibición de mantener intereses en conflicto, debemos señalar que a fin de garantizar la objetividad en la toma de decisiones y hacer prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado, la Ley N° 27815 prohíbe mantener relaciones o aceptar situaciones en las que pudiera verse afectada la neutralidad o imparcialidad por razones personales, laborales, económicas o financieras, pues, lo califica como un conflicto de intereses. Evitar los conflictos de intereses, como bien ha enfatizado el Tribunal Constitucional²³, constituye una medida idónea para salvar el correcto funcionamiento de la Administración Pública, el cual constituye un bien de índole constitucional cuya protección podría justificar incluso la intervención del Derecho Penal.
53. Sobre el particular, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, en la publicación “Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública” (2016), ha puntualizado: *“El conflicto de interés es una situación o estado de cosas de riesgo razonable para el interés general confiado a un/a empleado/a público/a, que surge porque él o ella mantiene, concurrentemente, legítimos intereses personales de origen privado (familiares, amicales, económicos sociales, partidarios) que podrían generar un incentivo para favorecerlos (desvío de poder) o, cuando menos, podría afectar la objetividad del criterio para adoptar la decisión que le compete”*.
54. Al respecto, Morón Urbina refiere que un conflicto de interés es *“la noción de conflicto de intereses caracteriza una situación en la que las personas participantes en la decisión gubernativa tienen obligaciones profesionales, personales, intereses personales o económicos contrapuestos que podrían hacer que les resultase difícil cumplir con su deber justa e imparcialmente. Por cierto, la regulación del conflicto de intereses busca preservar la objetividad, imparcialidad idoneidad, pero sobre todo la credibilidad de las decisiones adoptadas por dichos empleados. Por eso, como veremos, no solo se consume la situación de conflicto cuando el servidor decide algo en su beneficio, sino aun antes, cuando admite o mantiene aquel interés personal que puede dar la idea razonable (aunque así no suceda por lo virtuoso del servidor) afectando la credibilidad en la objetividad de la administración”*²⁴.
55. De esta manera, todo servidor público debe evitar situaciones en las que exista un riesgo razonable de que el ejercicio de sus funciones o sus decisiones se puedan ver influenciadas por intereses particulares antes que el interés general. Es

²³ Ver sentencia recaída en el Expediente N° 020-2014-PI/TC..

²⁴ Morón Urbina, Juan Carlos. “La regulación de los conflictos de intereses y el buen gobierno en el Perú”. En: *Ius Et Veritas*, N° 49, Lima, 2014, p. 266.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 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.





fundamental que actúe con imparcialidad y objetividad. Lo que se busca con esta prohibición ética –así como otras recogidas en la Ley N° 27815– es que la idea de servicio a los intereses generales preceda la actuación de cualquiera que realiza una función pública²⁵. Y, debido a que esta prohibición es un instrumento preventivo de infracciones mayores, para su configuración no es necesaria la consumación del conflicto de interés con la aprobación del informe, acto, norma o política pública específica en la que se implique el interés privado, como bien a anotado la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.

56. Es pertinente mencionar que el documento denominado: Integridad Pública: Guía de conceptos y aplicaciones, elaborado por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, señala que al detectar un probable conflicto de intereses, siempre es posible comunicarlo al superior jerárquico o al oficial de integridad y “dar un paso atrás”, para evaluar la mejor alternativa, a fin de evitar que dicho conflicto se materialice y ponga en riesgo la imparcialidad que debe caracterizar el ejercicio ético de la función pública.
57. Por su parte, la prohibición de obtener ventajas indebidas implica que el servidor no obtenga beneficios o ventajas indebidas mediante el uso de su cargo ya que *“quienes se desempeñan en la función pública tienen como ingreso lícito el de la compensación económica y otros ingresos del presupuesto público que le corresponde al cargo que desempeña²⁶”, así “lo que esta prohibición entraña es la obtención o procura de beneficios o ventajas indebidas, no reconocidos por ley mediante el uso de su cargo²⁷”. “Los beneficios o ventajas, pueden ser cualquier provecho, utilidad, lucro, ganancia o regalos (en dinero o especie), descuentos, propinas, préstamos, favores, una comida, un boleto o entrada para un espectáculo, un reloj, acciones, pasajes, estadía, reembolso o complementación de gastos de transporte o viáticos distintos a los oficiales de la entidad, cursos de capacitación, promesa de contratación de un/a pariente o de empleo después de dejar la función, becas, ascensos, etc²⁸”*. Para su configuración no resulta relevante si:

“(…)

- a) *El Beneficio o la ventaja se concreta efectivamente.*
b) *Si la obtención o la procura es realizada directamente por el/la empleado/a o de manera indirecta por una tercera persona, ajena o no, al servicio.*

²⁵ Gómez Pavajeau, Carlos Arturo. Dogmática del derecho disciplinario: de acuerdo con la Ley 1951 de 2019, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2020, Séptima Edición, pp. 342-343

²⁶ Guía para funcionarios y servidores del Estado “Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública”, Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN).

²⁷ *Ibíd*em

²⁸ *Ibíd*em

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.





- c) *Que la o el empleado público tenga influencia efectiva.*
- d) *Que el beneficio sea para asegurar el incumplimiento de una acción funcional (ej. dejar de fiscalizar una actividad) o, inversamente, para cumplir con la función a su cargo (ej. para que fiscalice a una empresa).*
- e) *Si la acción ha sido promovida por el/la empleado/a o surge espontáneamente por parte particular²⁹*

58. En el presente caso se aprecia que, tanto al inicio del procedimiento administrativo disciplinario como al momento de la imposición de la sanción se atribuyó al impugnante, en su condición de Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Maynas, Loreto de la Entidad.
59. Considerando lo expuesto, corresponde a esta Sala analizar los hechos acreditados en el presente procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente.

Respecto del primer hecho imputado al impugnante

60. De la revisión de la Carta N° 000229-2023-CG/GCH, se advierte que la Entidad le imputa al impugnante que durante su jefatura del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital, en el periodo comprendido del 22 de octubre de 2020 al 16 de julio de 2021, este requirió la contratación bajo contrato de locación de servicios de la señora de iniciales M.G.V.A., corroborando que la citada señora cumpliera los términos de referencia y otorgando las conformidades de servicio de la citada señora, pese a que ambos mantenían una relación sentimental y tuvieron un hijo durante su jefatura.
61. Ahora bien, en los documentos que obran en el expediente administrativo elevado por la Entidad a este Tribunal se advierte la existencia del Acta de Nacimiento de fecha 15 de julio de 2021 del menor de iniciales L.F.B.V., siendo que en el rubro de los datos del padre consignan al impugnante y a la señora de iniciales M.G.V.A., del mismo modo, el impugnante no niega la relación paternal con el citado menor; corroborándose con ello lo señalado por la Entidad en este extremo.
62. Por otro lado, luego de la revisión de los documentos del expediente este cuerpo Colegiado ha constatado que el impugnante no ha participado en la contratación directa de la señora de iniciales M.G.V.A., puesto que esta acción fue realizada por la citada Municipalidad Distrital. Sin embargo, si se advierte que este mediante el Oficio N° 007-2021-OCI-MDSJB, del 11 de enero de 2020, remitió a la Gerencia

²⁹ *Ibídem*

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Municipal los términos de referencia como locación de servicio de la citada señora, como se observa en la siguiente imagen:



- 63. En atención a ello, es que la citada Municipalidad Distrital emitió la Orden de Servicio N° 130, del 15 de enero de 2021, a nombre de la señora de iniciales M.G.V.A., por el concepto de: *“Por prestación de servicios especializados en labores específicas de especialista en auditoría, en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista”*, siendo que en las condiciones del servicio se ha consignado que el plazo del servicio fue de 5 días calendarios con un pago de S/ 4,000.00 soles por dicho servicio.
- 64. Del mismo modo, se observa que el impugnante mediante el Oficio N° 010-2021-OCI-MDSJB, del 18 de enero de 2021, solicitó a la Gerencia Municipal de la citada Municipalidad Distrital el requerimiento de pago como locación de Servicio en atención al Informe N° 002-2021-MGVA, pago que fue realizado mediante comprobante de pago N° 293, del 26 de enero de 2021.

En este punto, es preciso mencionar que el impugnante suscribe el acta de conformidad de servicio prestado de la señora de iniciales M.G.V.A., situación que se repite en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2021.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 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 autoridad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



65. En tal sentido, el impugnante tenía la capacidad de decisión sobre la supervisión y evaluación del servicio prestado por la señora de iniciales M.G.V.A., madre del hijo del impugnante, lo cual generaba un riesgo claro de comprometer su objetividad y, en última instancia, la confianza pública en su imparcialidad.
66. Entonces, dado que la prohibición de mantener intereses en conflicto exige evitar situaciones en las que exista un riesgo razonable de que las decisiones o el ejercicio de las funciones se vean influenciados por intereses particulares, en detrimento del interés general, **correspondía que el impugnante se abstuviera de otorgar la conformidad del servicio**. Sin embargo, no se condujo de esa manera y otorgó su conformidad, incurriendo en la prohibición en mención.
67. Sobre el particular, es pertinente mencionar que el documento denominado: Integridad Pública: Guía de conceptos y aplicaciones, señala que el interés compartido por los integrantes de una familia que, dado el vínculo que los une, en general, tenderán a buscar el bienestar de sus miembros, puede originar un interés particular. Precisamente para evitar incurrir en conflictos de intereses el funcionario o servidor debe abstenerse de participar en el procedimiento o rechazar la responsabilidad o encargo, en aras del bien común y el interés general.
68. Así, de lo actuado se advierte que concurren las tres condiciones que la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción ha indicado componen el conflicto de interés:
- (i) El deber funcional que debía ejercer el impugnante de dar la conformidad del servicio en su calidad de responsable del área usuaria;
 - (ii) El interés particular concurrente (vínculo con la madre de su hijo) y que puede resultar implicado por la decisión; y
 - (iii) la valoración que ese interés privado puede afectar de manera razonable su objetividad.
69. Por tanto, es posible concluir que está acreditada la responsabilidad del impugnante en la transgresión de la prohibición bajo análisis, lo cual es pasible de sanción. En este punto, es importante considerar que el Tribunal Constitucional³⁰ ha aclarado que los contextos proclives a la generación de conflictos de intereses socavan la confianza ciudadana. Por ese motivo las apariencias de imparcialidad son importantes. En ese sentido, resulta esencial desincentivar conductas que puedan favorecer a familiares para preservar la integridad y transparencia en la función pública.

³⁰ Ver sentencia recaída en el Expediente N° 020-2014-PI/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.





70. En ese mismo orden de ideas, se debe de tener presente que el deber de neutralidad exige que las decisiones de contratación se basen en criterios técnicos, sin influencia de vínculos personales o familiares que afecten la objetividad; por lo que, el impugnante al solicitar a la citada Municipalidad Distrital la contratación de la señora de iniciales M.G.V.A., quien es madre de su hijo, no habría actuado para satisfacer el interés público, sino uno personal; configurándose con ello la vulneración del deber de neutralidad.
71. En virtud de lo expuesto, este cuerpo Colegiado concluye que se ha acreditado la comisión de la falta imputada, dado que el impugnante ha transgredido el deber de la función pública establecidos en el numeral 1º del Artículo 7º y los numerales 1º y 2º del artículo 8º de la Ley Nº 27815. Con lo cual, es merecedor de una sanción.

Respecto del segundo hecho imputado al impugnante

72. De la revisión de la Carta Nº 000229-2023-CG/GCH, se advierte que la Entidad le imputa al impugnante que, durante su jefatura del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital, en el periodo comprendido del 22 de octubre de 2020 al 16 de julio de 2021, otorgó la conformidad del servicio a tres locadores de iniciales M.G.V.A., E.M.R.C., y M.R.G., pese a que no sustentaron las labores realizadas.
73. Ahora bien, respecto de este segundo hecho el Órgano Sancionador ha señalado que, a través de la Hoja Informativa Nº 001-2022-MMMA-OCI-SAN JUAN BAUSTISTA de fecha 29 de noviembre de 2022, se cuestionó que, durante la gestión del impugnante, se contrató a tres (03) locadores de servicios para prestar servicios en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. No obstante, las labores de los locadores no se encontrarían justificadas, toda vez que, las actividades que reportaban se repetían mes a mes y; además, no tendrían un sustento adecuado.
74. Al respecto, la Entidad solicitó información al impugnante respecto de estos hechos, por lo que, este emitió la Carta Nº 006-2023-LBR, de fecha 23 de octubre de 2023, mediante el cual este señaló las actividades que realizaron los locadores de iniciales E.M.R.C., M.G.V.A., y M.R.G., justificando así el producto entregado en el periodo de marzo a junio de 2022; señalando lo siguiente:

NOMBRE DEL LOCADOR	ACTIVIDADES O PRODUCTOS DESARROLLADOS
E.M.R.C.	<ul style="list-style-type: none"> Supervisora de comisión de control en el Informe de Hito de Control Nº 004-2020-OCI/5322-SCC. Supervisora de comisión de control en el Informe de Hito de Control Nº 005-2020-OCI/5322-SCC.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisora de comisión de control en el Informe de Visita de Control N° 006-2020-OCI/5322-SVC. • Supervisora de comisión de control en el Informe de Visita de Control N° 007-2020-OCI/5322-SVC. • Supervisora de comisión de control en el Informe de Visita de Control N° 008-2020-OCI/5322-SVC. • Supervisora de comisión de control en el Informe de Control Concurrente N° 009-2020-OCI/5322-SCC. • Supervisora de comisión de control en el Informe de Control Concurrente N° 010-2020-OCI/5322-SCC. • Jefa de comisión de control en el Informe de Hito de Control N° 002-2021-OCI/5322-SCC. • Jefa de comisión de control en el Informe de Hito de Control N° 003-2021-OCI/5322-SCC. • Jefa de comisión de control en el Informe de Visita de Control N° 006-2021-OCI/5322-SVC. • Supervisora de comisión de control en el Informe de Control Específico N° 001-2021-2-5322-SCE. • Encargada de las funciones de Jefe de OCI del 25/01/2021 al 01/02/2021, por vacaciones del titular
M.G.V.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Jefa de comisión de control en el Informe de Visita de Control N° 006-2020-OCI/5322-SVC. • Jefa de comisión de control en el Informe de Visita de Control N° 007-2020-OCI/5322-SVC. • Jefa de comisión de control en el Informe de Control Concurrente N° 005-2021-OCI/5322-SCC. • Responsable de la elaboración del proyecto de carpeta de Control Específico denominado: <ul style="list-style-type: none"> ○ Funcionarios de la Entidad que conocían del incumplimiento contractual por parte del contratista en la obra “Instalación del sistema de alcantarillado en los Asentamientos Humanos Inca Manco Kali Y -Loreto”, permitieron el no cobro de penalidades, América, distrito de San Juan Bautista-Maynas ocasionando un perjuicio económico a la Entidad por S/209 236,23; labor que la referida profesional venía desarrollando hasta mi designación en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla.
M.R.G.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de la orden de servicio del Informe de Hito de Control N° 002-2021-OCI/5322-SCC. • Creación de la orden de servicio del Informe de Hito de Control N° 003-2021-OCI/5322-SCC. • Creación de la orden de servicio del Informe de Orientación de Oficio N° 004-2021-OCI/5322-SOO. • Creación de la orden de servicio del Informe de Control Concurrente N° 005-2021-OCI/5322-SCC. • Creación de la orden de servicio del Informe de Visita de Control N° 006-2021-OCI/5322-SVC. • Asimismo, realizó los avances y cierres de los referidos servicios 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.





	control y la notificación de los mismos.
--	--

75. En ese punto, **respecto de la señora de iniciales E.M.R.C.**, la Entidad ha señalado que los Informes de Hito de Control N° 004-2020-OCI/5322-SCC, N° 005-2020-OCI/5322-SCC, N° 006-2020-OCI/5322-SVC, N° 007-2020-OCI/5322-SVC, N° 008-2020-OCI/5322-SVC, N° 009-2020-OCI/5322-SCC, N° 010-2020-OCI/5322-SCC, fueron realizados en el mes de diciembre del 2020, por lo que no corresponde al periodo solicitado.

Del mismo modo sucedió con el Informe de Control Especifico N° 001-2021-2-5322-SCE, fue aprobado el 6 de enero del 2021, por lo que no corresponde al periodo solicitado.

76. Sin embargo, respecto de los Informes de Hito de Control N° 002-2021-OCI/5322-SCC, y N° 003-2021-OCI/5322-SCC, tienen fecha de aprobación y ejecución en el mes de abril; y respecto del Informe de Vista de Control N° 006-2021-OCI/5322-SVC, tiene fecha de ejecución en el periodo del 9 de junio al 8 de julio de 2021. Por lo tanto, solo se corroboraría los servicios efectivos de los meses de abril y junio, quedando pendiente los meses de marzo y mayo de 2021.

77. Por otro lado, el impugnante presenta en su recurso de apelación algunos documentos denominados Informe N° 001-2021-EMRC, del 9 de abril de 2021, elaborado por la señora de iniciales E.M.R.C., y los Informes Técnicos N° 001-2021-MRG, del 31 de enero de 2021, y N° 002-2021-MRG, del 28 de febrero de 2021; elaborados por el señor de iniciales M.R.G. sin embargo, estos no tienen sello de recepción de la Entidad, por lo que no podrían ser valorados como medios probatorios idóneos, toda vez que, no tienen fecha cierta de que hayan sido presentados a la Entidad.

78. Del mismo modo, se observa los Informe N° 003-2021-EMRC, del 24 de mayo de 2021³¹, donde se indica las labores realizadas por la señora de iniciales E.M.R.C., las cuales son descritas de forma general, sin embargo, no obra documento o respaldo documental que corrobore o sustente que la citada señora habría prestado el servicio descrito, aunado a ello, mediante Carta N° 006-2023-LBR, de fecha 23 de octubre de 2023, emitida por el propio impugnante no hizo referencia a las labores de los meses de marzo y mayo de 2021, que presuntamente habría realizado la citada señora.

³¹ Misma fecha de recepción por el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital, según obra en el documento

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.





79. **Respecto de la señora de iniciales M.G.V.A.**, la Entidad ha señalado que la imputación esta comprendida en el periodo que data desde el mes de diciembre de 2020 hasta junio de 2021. En tal sentido, los Informes de Visita de Control N° 006-2020-OCI/5322-SVC, N° 007-2020-OCI/5322-SVC, fueron aprobados y ejecutados en diciembre de 2020; el Proyecto de carpeta de Control Especifico detallado en el fundamento 58 de la presente resolución tiene fecha de 22 de marzo de 2021 y el Informe de Control Concurrente N° 005-2021-OCI/5322-SCC fue aprobado y ejecutado en junio de 2021. Por lo tanto, solo se corroboraría los servicios efectivos de los meses de diciembre, marzo y junio, quedando pendiente los meses de enero, febrero, abril y mayo de 2021.
80. Por otro lado, el impugnante presenta en su recurso de apelación algunos documentos denominados Informe N° 002-2021-MGVA, del 18 de enero de 2021, Informe N° 003-2021-MGVA, del 1 de marzo de 2021, Informe N° 006-2021-MGVA, del 28 de abril de 2021, donde se indica las labores realizadas por la señora de iniciales M.G.V.A., las cuales son descritas de forma general, sin embargo, no obra documento o respaldo documental que corrobore o sustente que la citada señora habría prestado el servicio descrito en el periodo de enero, febrero y abril de 2023, aunado a ello, mediante Carta N° 006-2023-LBR, de fecha 23 de octubre de 2023, emitida por el propio impugnante no hizo referencia a las labores de los meses de enero, febrero y abril de 2021, que presuntamente habría realizado la citada señora.
81. **Respecto del señor de iniciales M.R.G.**, la Entidad ha señalado que este presentó los Informes Técnicos N° 001-2021-MRG, 002-2021-MRG, 003-2021-MRG, 004-2021-MRG, 005-2021-MRG y 006-2021-MRG, correspondientes a los meses de enero a junio de 2021, respectivamente, sin embargo, se advierte incongruencia respecto a las actividades realizadas por el citado señor, es decir, las actividades descritas por el impugnante en la Carta N° 006-2023-LBR no se condicen con lo descrito en los informes técnicos mensuales detallados por el citado locador.
82. Por tanto, es posible concluir que está acreditada la responsabilidad del impugnante por haber infringido el principio de veracidad porque no actuó con autenticidad respecto a la información presentada por los citados locadores y este en su condición de Jefe del Órgano de Control Institucional otorgó la conformidad del servicio de señores de iniciales M.G.V.A., E.M.R.C., y M.R.G., locadores de servicios, pese a que no sustentaron las labores realizadas en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.
83. En virtud de lo expuesto, este cuerpo Colegiado concluye que se ha acreditado la comisión de la falta imputada, dado que el impugnante ha transgredido el principio

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.





de la función pública establecido en el numeral 5º del Artículo 6º de la Ley Nº 27815. Con lo cual, es merecedor de una sanción.

84. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante y confirmar la sanción impuesta.
85. Al respecto, de la revisión de la Resolución de Secretaría General Nº 000190-2024-CG/GCH³², de fecha 5 de diciembre de 2024, mediante la cual, se le impuso la sanción al impugnante, se advierte que en la citada resolución se toman en consideración los medios probatorios obtenidos por la Entidad y los ofrecidos por el impugnante los cuales han sido valorados en el procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra, los mismos que acreditan fehacientemente los hechos imputados. Del mismo modo, se observa que la Entidad ha valorado los argumentos de defensa del impugnante, y ha realizado una adecuada motivación respecto de la proporcionalidad de la sanción impuesta al impugnante.
86. Del mismo modo, se debe precisar en una valoración conjunta e integral de todos los criterios de graduación de la sanción, permiten arribar a la sanción proporcional y razonable en relación con la magnitud de la gravedad del hecho imputado a el impugnante. Por lo tanto, el acto impugnado ha sido sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho con la finalidad de determinar la responsabilidad inicialmente imputada, y, por consiguiente, se desestima lo alegado por el impugnante en este extremo.
87. En ese sentido, esta Sala advierte que la Entidad ha podido corroborar los hechos imputados, en cuanto a que el impugnante incurrió en la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil; asimismo se evidencia que transgredió los principios de la función pública establecidos en el numeral 5º del artículo 6º, el numeral 1º del Artículo 7º y los numerales 1º y 2º del artículo 8º de la Ley Nº 27815.
88. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede

³² Notificada al impugnante el 20 de noviembre 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. 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante y confirmar la sanción impuesta.

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 INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS BARRIA ROMERO y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución de Secretaría General N° 000190-2024-CG/GCH, emitida por la Secretaría General de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS BARRIA ROMERO y a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA.

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

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P4

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 autoría 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.

