



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

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

RESOLUCIÓN N° 001883-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2239-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARILU BEATRIZ APAZA COLQUEHUANCA
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARILU BEATRIZ APAZA COLQUEHUANCA contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 002-2018-RRHH/MDM, del 2 de febrero de 2018, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Majes, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 11 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 0053-2016-GM/MDM, del 11 de marzo de 2016, la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Majes, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora MARILU BEATRIZ APAZA COLQUEHUANCA, en adelante la impugnante, en mérito a lo señalado en el Informe de Auditoría N° 001-2015-2-4896 “Auditoría de Cumplimiento Municipalidad Distrital de Majes” Auditoría de Cumplimiento de Procesos de Contratación de Materia de Denuncia del periodo del 1 de septiembre de 2013 al 31 de diciembre de 2014; por haber transgredido las disposiciones legales en materia de contrataciones del Estado, al incumplir con exigir al postor del consorcio de iniciales E.P. los requerimientos técnicos mínimos, admitir su propuesta técnica, y por omitir calificar los factores de acuerdo a las bases integradas, otorgándole un mayor puntaje al que le correspondía en el proceso de selección Adjudicación Directiva Selectiva N° 010-2014- CEP/AD/MDM, conforme se dejó constancia en el acta de fecha 31 de marzo de 2014, emitida por el Comité Especial Permanente del mencionado proceso de selección, del cual formaba parte.

Es así que, se le imputó la transgresión de lo dispuesto en el literal d) del numeral 6.4 y los literales a) y b) del numeral 2 y el numeral 1 del ítem 6.5.2. del acápite 6.5 de las Disposiciones Específicas de la Directiva N° 016-2012- OSCE/CD - Participación de Proveedores en Consorcio en las Contrataciones del Estado; las



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Bases Administrativas de Selección ADS N° 010-2014-CEP/AD/MDM, para la contratación del servicio de supervisión de obra: "Mejoramiento del servicio de transitabilidad vehicular que interconecta los centros de servicio de los asentamientos D1 y D4 CP Juan Velasco Alvarado, distrito de Majes, Caylloma - Arequipa", aprobada por Resolución de Gerencia Municipal N° 073-2014-GM/MDM; los artículos 61º, 70º y 71º del Reglamento de la ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 184-2008-EF modificado por Decreto Supremo N° 138-2012-EF¹; así como los literales d), f) y h) del artículo 4º y

¹ **Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado aprobado por Decreto Supremo N2 184-2008-EF modificado por Decreto Supremo N2 138-2012-EF**

“Artículo 61º.- Requisitos para la admisión de propuestas

Para que una propuesta sea admitida deberá incluir, cumplir y, en caso, acreditar la documentación de presentación obligatoria que se establezca en las Bases y los requerimientos técnicos mínimos que constituyen las características técnicas, normas reglamentarias y cualquier otro requisito establecido como tal en las Bases y en las disposiciones legales que regulan el objeto materia de la contratación”.

“Artículo 70º.- Procedimiento de calificación y evaluación de propuestas

La calificación y evaluación de propuestas es integral, realizándose en dos (2) etapas. La primera es la técnica, cuya finalidad es calificar y evaluar la propuesta técnica, y la segunda es la económica, cuyo objeto es calificar y evaluar el monto de la propuesta.

Las propuestas técnica y económica se evalúan asignándoles puntajes de acuerdo a los factores y criterios que se establezcan en las Bases del proceso, así como a la documentación que se haya presentado para acreditarlos.

En ningún caso y bajo responsabilidad del Comité Especial y del funcionario que aprueba las Bases se establecerán factores cuyos puntajes se asignen utilizando criterios subjetivos.

El procedimiento general de calificación y evaluación será el siguiente:

1. A efecto de la admisión de las propuestas técnicas, el Comité Especial verificará que las ofertas cumplan con los requisitos de admisión de las propuestas establecidas en las Bases. Sólo una vez admitidas las propuestas, el Comité Especial aplicará los factores de evaluación previstos en las Bases y asignará los puntajes correspondientes, conforme a los criterios establecidos para cada factor y a la documentación sustentada presentada por el postor. Las propuestas que en la evaluación técnica alcancen el puntaje mínimo fijado en las Bases, accederán a la evaluación económica. Las propuestas técnicas que no alcancen dicho puntaje serán descalificadas en esta etapa. Los miembros del Comité Especial no tendrán acceso ni evaluarán a las propuestas económicas sino hasta que la evaluación técnica haya concluido.

2. A efectos de la admisión de la propuesta económica, el Comité Especial verificará que se encuentre dentro de los topes fijados por la ley y el presente Reglamento. Las propuestas que excedan o estén por debajo de los referidos topes serán descalificadas.

La evaluación económica consistirá en asignar el puntaje máximo establecido a la propuesta económica e menor monto. (...)”.

“Artículo 71º.- Evaluación de propuestas

La evaluación de propuestas se sujeta a las siguientes reglas:

1. Etapa de evaluación técnica:

- a) El Comité Especial evaluará cada propuesta de acuerdo con las Bases y conforme a una escala que sumará cien (100) puntos.
- b) Para acceder a la evaluación de las propuestas económicas, las propuestas técnicas deberán alcanzar el puntaje mínimo de sesenta (60) salvo, en el caso de la contratación de servicios y



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

el artículo 33º del Decreto Legislativo N2 1017 - Ley de Contrataciones del Estado, modificada con la Ley Nº 29873². Asimismo, lo señalado en el numeral 6 del artículo 7º de la Ley 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública³; lo cual

consultoría en que el puntaje mínimo será de ochenta (80). Las propuestas técnicas que no alcancen dicho puntaje serán descalificadas en esa etapa.

2. Etapa de evaluación económica:

El puntaje de la propuesta económica se calculará siguiendo las pautas del artículo 70, donde el puntaje máximo para la propuesta económica será de cien (100) puntos.

3. Determinación del puntaje total: Una vez evaluadas las propuestas técnica y económica se procederá a determinar el puntaje total de las mismas.

Los coeficientes de ponderación deberán cumplir las siguientes condiciones: a) La suma de ambos coeficientes deberá ser igual a la unidad (1.00) (...)”.

² **Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Legislativo N° 1017, modificado por la Ley N° 29873**

“Artículo 42º.- Principios que rigen las contrataciones

Los procesos de contratación regulados por esta norma y su Reglamento se rigen por los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros principios generales del derecho público: (...)

d) Principio de imparcialidad: Los acuerdos y resoluciones de los funcionarios y órganos responsables de las contrataciones de la Entidad, se adoptaran en estricta aplicación de la presente norma y su Reglamento, así como en atención a criterios técnicos que permitan objetividad en el tratamiento a los postores y contratistas. (...)

f) Principio de Eficiencia: Las contrataciones que realicen las Entidades deberán efectuarse bajo las mejores condiciones de calidad, precio y plazos de ejecución y entrega y con el mejor uso de los recursos materiales y humanos disponibles. Las contrataciones deben observar criterios de celeridad, economía y eficacia. (...)

h) Principio de Transparencia: Toda contratación deberá realizarse sobre la base de criterios y calificaciones objetivas, sustentadas y accesibles a los postores. Los postores tendrán acceso durante el proceso de selección a la documentación correspondiente, salvo las excepciones previstas en el presente norma y su Reglamento”. La convocatoria, el otorgamiento de la Buena Pro y los resultados deben ser de público conocimiento”.

“Artículo 33º.- Validez de las propuestas

En todos los procesos de selección sólo se considerarán como ofertas válidas aquellas que cumplan con los requisitos establecidos en las Bases. Las propuestas que excedan el Valor Referencial serán devueltas por el Comité Especial, teniéndose por no presentadas; salvo que se trate de la ejecución de obras, en cuyo caso serán devueltas las propuestas que excedan el Valor Referencial en más del diez por ciento (10%) del mismo. El Reglamento de la presente norma señalará los límites inferiores en el caso de la ejecución y consultoría de obras. Para otorgar la Buena Pro a propuestas que superen el Valor Referencial hasta el límite antes establecido, se deberá contar con la aprobación del Titular de la Entidad y la disponibilidad necesaria de recursos”.

³ **Ley N° 27815 – Ley de Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública”. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo,



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

constituía faltas de carácter disciplinario previstas en los literales d) y q) del artículo 852 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴.

2. El 23 de marzo de 2016, la impugnante presentó sus descargos solicitando la nulidad de la Resolución de Gerencia Municipal N° 0053- 2016-GM/MDM, del 11 de marzo de 2016, por carecer de los requisitos de validez del acto administrativo, negando las imputaciones efectuadas en su contra.
3. A través de la Resolución de Órgano Sancionador N° 008-2016-RRHH/MDM, del 24 de agosto de 2016, la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por treinta días (30) días sin goce de remuneraciones, al haber acreditado las imputaciones efectuadas con Resolución de Gerencia Municipal N° 0053-2016-GM/MDM.
4. El 15 de septiembre de 2016, la impugnante presentó recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 008-2016-RRHH/MDM, solicitando se revoque el citado acto.
5. Mediante Resolución N° 00247-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 15 de febrero de 2017, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución de Gerencia Municipal N° 0053-2016-GM/MDM, del 11 de marzo de 2016 y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 008-2016-RRHH/MDM, del 24 de agosto de 2016, por haber vulnerado los principios de tipicidad, legalidad y el debido procedimiento administrativo; ordenando retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario hasta el momento de precalificación de la falta imputada.
6. En virtud de lo anterior, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 0086-2017-GM/MDM, del 21 de abril de 2017, en base al Informe N° 00000001-2017/ST-PAD/MDM - N° Expediente: 00024223, la Gerencia Municipal instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante porque en su calidad

siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

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

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)

q) Las demás que señale la ley”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

de miembro del Comité Especial Permanente de Contrataciones, habría realizado las siguientes acciones:

- (i) Actuar de manera parcializada cuando incumplió con exigir al postor consorcio E.P., requerimientos técnicos mínimos, contemplados en las Bases Administrativas del proceso de selección; admitiendo su propuesta técnica sin corresponder.
- (ii) Omitió calificar los factores "experiencia del postor" y "cumplimiento del servicio" de acuerdo a las bases integradas del proceso, otorgando un mayor puntaje del que correspondía, en favor del Consorcio E.P. y en perjuicio del postor P.D.R.A., ocasionando la descalificación de éste último del proceso de selección; para que posteriormente ante la renuncia del postor ganador se le adjudique la buena pro al segundo lugar (Consorcio E.P.), cuando no correspondía, por ende se benefició con el otorgamiento de la buena pro y contratación por S/. 58,000.00 (Cincuenta y ocho mil con 00/100 Soles).

En consecuencia, la impugnante habría transgredido los artículos 61º, 70º y 71º del Reglamento de la ley de Contrataciones del Estado, así como los literales d), f) y h) del artículo 4º y el artículo 33º del Decreto Legislativo N° 1017, modificada con la Ley N° 29873. Asimismo, habría vulnerado lo señalado en los numerales 2 y 6 del artículo 7º de la Ley 27815⁵.

7. A pesar de haber sido correctamente notificada con la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, la impugnante no presentó sus descargos. Sin perjuicio de ello, el 7 de agosto de 2017, se realizó el informe oral, en el cual, la impugnante indicó lo siguiente:

- (i) Las funciones realizadas en el Comité de Selección eran diferentes a las funciones asignadas como funcionaria pública.
- (ii) La calificación de los postores se realizó de conformidad con la normativa de contratación pública.
- (iii) El postor ganador sí cumplió con los requisitos exigidos en las bases de contratación.
- (iv) No se ha tenido intención de favorecer a ningún postor.

⁵ Ley N° 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública

"Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

2. Transparencia Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

(...)"



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

(v) No se ha señalado cuál habría sido el perjuicio causado al Estado.

8. Con Resolución de Órgano Sancionador N° 002-2018-RRHH/MDM, del 2 de febrero de 2018⁶, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad sancionó a la impugnante con suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la vulneración de los numerales 2 y 6 del artículo 7º de la Ley 27815.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

9. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 27 de febrero de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 002-2018-RRHH/MDM, señalando lo siguiente:

- (i) Se han vulnerado los principios de legalidad y tipicidad.
- (ii) No se ha acreditado la vulneración al deber de transparencia, ya que el expediente técnico ha sido accesible a toda persona natural y jurídica.
- (iii) No se ha incumplido con el deber de responsabilidad.
- (iv) La sanción fue excesiva.
- (v) El postor E.P. cumplió con todos los requerimientos técnicos de la convocatoria.
- (vi) El ganador de la buena pro fue el ingeniero de iniciales J.L.M.Q. y no el Consorcio E.P., por lo que no existió favorecimiento indebido.

10. Con Oficio N° 0319-2018-MDM/A, la Alcaldía de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

11. A través de los Oficios N° 007339 y 007340-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y a la impugnante, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

12. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁷, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 -

⁶ Notificado a la impugnante el 6 de febrero de 2018.

⁷ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁸, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

13. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁹, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
14. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹⁰, y el

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

⁸ 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”.

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

¹⁰ 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 su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹¹; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹², en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016¹³.

15. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

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

¹¹**Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

¹²El 1 de julio de 2016.

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

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, 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;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a 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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

16. 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.

Sobre las sanciones por la comisión de infracciones a la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057

17. La Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública estableció que todo servidor público independientemente del régimen laboral o de contratación al que esté sujeto, así como del régimen jurídico de la entidad a la que pertenezca, debe actuar con sujeción a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidos en dicha Ley, siendo pasible de sanción en caso de infringir tales disposiciones.
18. Así pues, de conformidad con el artículo 10º de la Ley Nº 27815 se considera infracción a toda transgresión de los principios y deberes así como de las prohibiciones señaladas en los Capítulos II y III de la citada Ley, generándose responsabilidad pasible de sanción.
19. No obstante tal enunciado, la Ley Nº 27815 no reguló los tipos de sanciones aplicables ante la comisión de dichas infracciones éticas por parte de los servidores públicos, disponiendo expresamente que el Reglamento de dicha ley establecería las correspondientes sanciones¹⁴, así como el procedimiento a seguir.
20. En virtud de ello, el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo Nº 033-2005-PCM, tipificó en el artículo 9º las sanciones aplicables¹⁵ y señaló en el artículo 16º el procedimiento sancionador a seguirse¹⁶.

¹⁴ **Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 10º.- Sanciones

(...)

10.2 El Reglamento de la presente Ley establece las correspondientes sanciones. Para su graduación, se tendrá presente las normas sobre carrera administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada”.

¹⁵ **Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo Nº 033-2005-PCM**

“Artículo 9º.- De la clasificación de las Sanciones

Las sanciones pueden ser:

a) Amonestación.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

21. De ahí que, fue la propia Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública la que delegó a su norma reglamentaria la reserva de la tipificación de las sanciones aplicables por la comisión de infracciones éticas.
22. Ahora bien, el 4 de julio de 2013 se publicó la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual regula en su Título V el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador aplicable a los servidores bajo el nuevo régimen del servicio civil así como a los servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, el mismo que, de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final, regiría a partir de la entrada en vigencia de sus normas reglamentarias.
23. En virtud de ello, el 13 de junio del año 2014, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, fue aprobado el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil vigente desde el 14 de junio de dicho año, disponiendo en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que, el título correspondiente al “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador” entraría en vigencia a los tres (3) meses de publicado el Reglamento, con el fin que las entidades adecúen sus procedimientos disciplinarios al nuevo régimen, esto es, a partir del 14 de septiembre de 2014.
24. Adicionalmente, la mencionada Undécima Disposición Complementaria Transitoria estableció que aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se regirían por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia, siendo tal disposición desarrollada en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-

-
- b) Suspensión.
 - c) Multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.
 - d) Resolución contractual.
 - e) Destitución o despido.

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

Infracciones leves: Amonestación, suspensión y/o multa.

Infracciones Graves: Resolución contractual, destitución, despido y/o multa”.

¹⁶ **Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM**

“Artículo 16º.- Del Procedimiento

El empleado público que incurra en infracciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento será sometido al procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y sus modificatorias”.

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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”¹⁷.

25. Asimismo, el 14 de junio de 2014, quedaron derogados, de acuerdo con el literal g) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, el artículo 4º y los Títulos I, II, III y IV (sanciones y procedimiento) del Reglamento de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
26. En relación con lo señalado, es importante aclarar que **ni la mencionada disposición derogatoria ni el Reglamento General de la Ley N° 30057 postergaron de forma alguna la entrada en vigencia de la derogación de los artículos que establecían las sanciones y procedimiento aplicables por la comisión de las infracciones a la Ley N° 27815**. Únicamente se postergó por tres (3) meses la entrada en vigencia del Título sobre “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador”, pero no otros artículos y/o Títulos del Reglamento General.
27. Estando a lo expuesto, de conformidad con el artículo 109º de la Constitución Política del Perú¹⁸, según el cual, la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte, queda claro que la Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057 entró en

¹⁷ 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

“6. VIGENCIA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PAD

6.1. Los PAD instaurados antes del 14 de setiembre de 2014 (con resolución u otro acto de inicio expreso) 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 PAD.

6.2. Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

6.3. Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento.

6.4. Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el mismo criterio dispuesto en el numeral 6.2 anterior.

6.5. Para efectos de la presente directiva, se considera que el PAD ha sido instaurado cuando la resolución y otro acto de inicio expreso que contiene la imputación de cargos ha sido debidamente notificado”.

¹⁸ Constitución Política del Perú de 1993

“Artículo 109º.- La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

vigencia al día siguiente de la publicación de dicha norma, esto es, el 14 de junio de 2014 y, en consecuencia, es a partir de tal fecha que quedaron derogados los artículos y títulos del Reglamento de la Ley del Código de Ética, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.

28. En ese sentido, al no haberse emitido norma alguna que, de manera expresa, declarase la postergación de la entrada en vigencia de la Disposición Complementaria Derogatoria que estableció la derogación de los artículos del Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el 14 de junio de 2014 quedó derogado casi en su totalidad el Reglamento de dicho Código y con éste, la tipificación de las sanciones a imponerse por la comisión de las faltas éticas previstas en la Ley N° 27815, la cual se encuentra aún vigente en nuestro ordenamiento jurídico.
29. En ese entendido, y tal como se ha venido resolviendo, a criterio de este Tribunal, al encontrarnos ante el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, resulta de ineludible aplicación los principios de la potestad sancionadora administrativa regulados en los numerales 1 y 5 de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
30. De acuerdo con el numeral 1 del artículo 230° de la Ley N° 27444, modificado por Decreto Legislativo N° 1272, que establece el principio de legalidad, se señala que *“sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad”*.
31. De la lectura del artículo citado es posible advertir que, a fin de ejercer la potestad sancionadora administrativa, el principio de legalidad ha establecido la reserva legal no solo de la potestad sancionadora como atribución de las entidades públicas, sino además la reserva legal para prever las sanciones que se impondrán como consecuencia de incurrir en una infracción o falta administrativa.
32. En ese sentido, se afirma que el principio de legalidad consiste en *“la exigencia de que tanto los comportamientos prohibidos, o preceptuados, como las sanciones a imponer, sean descritos clara o inequívocamente, de forma que no se genere inseguridad jurídica”*¹⁹ y, por ende, que sea posible prever las consecuencias sancionadoras derivadas de una determinada conducta.

¹⁹Gómez Tomillo, Manuel – Sanz Rubiales, Íñigo. Derecho Administrativo Sancionador. Parte General. Teoría General y Práctica del Derecho Penal Administrativo, Editorial Aranzadi, 3ra. Edición, 2013, España, p.159.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

33. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido en más de una oportunidad que, *“El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Cfr. Expediente N.º 010-2002-AI/TC), este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa).*

Se ha establecido, además, que “Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (lex praevia) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (lex certa) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la ajena responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley”. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español Nº 61/1990)”²⁰.

34. En ese sentido, siendo que la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública delegó en su Reglamento la facultad de tipificar las sanciones a aplicarse por la comisión de infracciones éticas, y no habiéndose modificado dicha Ley, al derogarse su Reglamento quedaron derogadas las sanciones aplicables por la comisión de infracciones al aludido Código de Ética.
35. Por otro lado, el numeral 5 del artículo 230º de la Ley N° 27444, modificado por Decreto Legislativo N° 1272, señala que, *“Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables”.* (El subrayado es nuestro)
36. Atendiendo a lo dispuesto en dicha norma, se colige que en el ámbito del derecho administrativo sancionador *“para imponer sanciones, las conductas típicas no sólo han de estar contempladas y sancionadas por ley vigente en el momento de su comisión, sino también cuando se juzga o determina por el órgano competente la aplicación de la norma sancionadora a dichos hechos. La ilicitud y la sanción administrativa para el caso no sólo deben anteceder al ilícito, sino que deben*

²⁰Fundamentos 3 y 4 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00197-2010-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*continuar existiendo con respecto a los hechos al momento en que el órgano competente pretenda aplicarla”. Por lo tanto, **no podría aplicarse sanción alguna si cuando se dicta la decisión respectiva, la conducta que se pretendía sancionar ha dejado de ser ilícita, o la sanción posible ha sido derogada**” (El resaltado es nuestro)²¹.*

37. En suma, al haber quedado derogadas las sanciones por la comisión de las faltas éticas de la Ley N° 27815, este Tribunal ha señalado en numerosas resoluciones que a partir del 14 de junio de 2014 no puede imponerse sanción a un servidor público por infracción a los principios, deberes y prohibiciones previstos en la mencionada Ley, ya que a partir de tal fecha ya no existía sanción aplicable como consecuencia jurídica de la comisión de tales conductas.
38. En relación con lo anterior, cabe acotar que de la lectura del artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057²² y del numeral 4.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC²³, es posible apreciar que al señalar que las faltas previstas en la Ley N° 27815 se procesan de acuerdo a las reglas procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento, se refiere única y expresamente a las normas procedimentales a seguirse, mas no así a las sanciones a imponerse, respecto de las cuales en la actualidad existe un vacío legal, al haber quedado derogados los artículos del Reglamento de la Ley N° 27815 que las establecían.
39. En ese sentido, si bien el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 y su Reglamento General se encuentra vigente a partir del 14 de septiembre de 2014, ni la mencionada ley ni su Reglamento General han recogido una disposición que establezca expresamente que las sanciones previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057 resulten aplicables a los servidores que incurran en las faltas éticas previstas en la Ley N° 27815, no resultando válida la aplicación de

²¹Morón Urbina, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana*. Advocatus Nueva Época N° 13, Lima, 2005, p.26.

²²**Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM “Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815**

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.

²³**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**

“4.3 Las faltas previstas en el CEFP y la LPAG se procesan conforme a las reglas procedimentales del régimen disciplinario de la LSC y su Reglamento. Esta regla incluye el ámbito de aplicación de ambos cuerpos normativos”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

normas restrictivas o que establezcan sanciones por analogía con la finalidad de cubrir vacíos legales. Ello, en observancia de los mencionados principios de legalidad y de favorabilidad de la norma posterior cuya aplicación no debe soslayarse en el marco de un régimen administrativo disciplinario.

Sobre la opinión vinculante del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

40. No obstante el criterio ampliamente esbozado en los numerales anteriores, y aplicado por este Tribunal en numerosas resoluciones, debe tenerse en cuenta que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 13 de octubre de 2016, se formalizó la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión N° 29-2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, señalando que:

“1. Las disposiciones contenidas en el Capítulos XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y el artículo 4, Títulos I, II, III y IV del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13 de septiembre de 2014, inclusive. A partir del 14 de septiembre de 2014, en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo.

2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM”.

41. Al respecto, ha de señalarse que de acuerdo con el artículo V del Título Preliminar de la Ley N° 27444, el ordenamiento jurídico administrativo integra un sistema orgánico que tiene autonomía respecto de otras ramas del derecho, estableciendo en el numeral 2.9 como fuente del procedimiento administrativo a: “Los pronunciamientos vinculantes de aquellas entidades facultadas expresamente para absolver consultas sobre la interpretación de normas administrativas que apliquen en su labor, debidamente difundidas”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

42. Asimismo, en el caso de SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, el Decreto Legislativo N° 1023 establece como una de las funciones y atribuciones de su Consejo Directivo el “emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema”²⁴.
43. De ahí que, el Consejo Directo de SERVIR se encuentra legalmente facultado para emitir la opinión vinculante contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC relacionada con la aplicación de las sanciones de la Ley N° 30057 a las infracciones al Código de Ética de la Función Pública.
44. En consecuencia, este Tribunal, como órgano integrante del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado²⁵, en estricta y directa aplicación del principio de seguridad jurídica que debe regir en nuestro ordenamiento jurídico, máxime cuando nos encontramos en el marco de un escenario limitativo de derechos, como lo son los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a los servidores públicos, aun cuando no comparte los fundamentos que sustentan la opinión vinculante del Consejo Directivo de SERVIR, considera que ésta resulta aplicable a partir de la fecha de su publicación en adelante, por tratarse de una fuente de derecho reconocida por la Ley N° 27444 y cuya competencia le ha sido otorgada por el Decreto Legislativo N° 1023.
45. A lo que cabe añadir que, sostener lo contrario, implicaría generar incertidumbre en los servidores y operadores administrativos de las entidades públicas, teniendo en cuenta que este Tribunal se constituye como última instancia administrativa en la solución de controversias respecto a las materias de su competencia, entre las cuales se encuentra la de régimen disciplinario; competencia que viene ejerciendo a la fecha respecto de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno.

Respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde la vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil sobre infracciones a la Ley N° 27815 - Código de Ética de la Función Pública

46. Por otro lado, se tiene que a partir del 14 de septiembre de 2014 se encuentra vigente el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley N° 30057

²⁴ Artículo 16º, inciso d), del Decreto Legislativo N° 1023.

²⁵ **Decreto Legislativo N° 1023**

“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 (...).”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

– Ley del Servicio Civil; es por ello, que a partir de la mencionada fecha los procedimientos administrativos disciplinarios, en adelante PAD, son instaurados conforme a las reglas procedimentales estipuladas en dicha Ley, su Reglamento y sus normas de desarrollo.

47. En ese sentido, se debe indicar que para los PAD instaurados a partir de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, existe la posibilidad de que se puedan generar determinados supuestos que están supeditados al tiempo en que ocurrieron los hechos y que a continuación se detallan:

- a. Que los PAD sean instaurados a partir del 14 de septiembre de 2014; y que los hechos se hayan cometido a partir de dicha fecha.
- b. Que los PAD sean instaurados desde el 14 de setiembre de 2014; y que los hechos se hayan cometido con anterioridad a dicha fecha.

A.- En relación a los PAD instaurados a partir del 14 de setiembre de 2014, y que los hechos se hayan cometido a partir de dicha fecha

48. Debemos señalar, que ante los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha y que están relacionados a la comisión de infracciones por Código de Ética de la Función Pública se aplicará las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 respecto a la vulneración de principios, deberes, incompatibilidades, derechos de los servidores, obligaciones y/o prohibiciones, entre otros, que se encuentran estipuladas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Es decir, las sanciones del régimen disciplinario y el procedimiento de la Ley del Servicio Civil son aplicables por la comisión de las faltas e infracciones por transgredir los principios, deberes, incompatibilidades, derechos de los servidores, obligaciones y/o prohibiciones, entre otros, señaladas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

49. Sin perjuicio de ello, en caso que se pretenda aplicar la prescripción se deberá tener en cuenta que dicha institución jurídica es de naturaleza sustantiva, tal como lo ha establecido este Tribunal en el fundamento 21 de la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR-TSC donde se establece el precedente administrativo de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su reglamento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

B.- En relación a los PAD instaurados a partir del 14 de septiembre de 2014, y que los hechos se hayan cometido con anterioridad a dicha fecha

50. En principio, se debe tener en cuenta que con posterioridad a la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil se emitió la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE que desarrolla las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador que establece la Ley del Servicio Civil.

Asimismo, a partir del 14 de octubre de 2016 se encuentra vigente el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE donde se desarrollan criterios para la aplicación de las sanciones de la Ley N° 30057 a las infracciones al Código de Ética de la Función Pública.

51. En ese sentido, en los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha relacionados a las infracciones al Código de Ética de la Función Pública, se advierte que hasta el momento de la aplicación de la sanción por parte de la entidad pueden darse los supuestos que a continuación se detallan:

- (i) Supuesto 1: Que la entidad haya sancionado al infractor con fecha anterior al 14 de octubre de 2016;
- (ii) Supuesto 2: Que la entidad haya sancionado al infractor el 14 de octubre de 2016 o en fecha posterior a la misma.

Es decir, existen dos momentos en los que puede haberse impuesto la sanción, tal como se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:

Sobre hechos cometidos con anterioridad al 14 de septiembre de 2014

14 de septiembre de 2014	14 de octubre de 2016	
	(i)	(ii)
Entrada en vigencia del PAD de la Ley N° 30057	Entrada en vigencia del Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC	

52. Sobre el particular, en relación al supuesto 1 se debe tomar en cuenta que los PAD que han sido instaurados desde el 14 de setiembre de 2014 por la comisión de infracciones al Código de Ética de la Función Pública por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha y en los que la entidad sancionó al servidor antes del 14

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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

de octubre de 2016, deberá aplicarse las reglas procedimentales de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en concordancia con lo estipulado en el numeral 7.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y; las faltas o infracciones y sanciones de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

53. Con respecto al supuesto 2 relacionado a los PAD que han sido instaurados desde el 14 de setiembre de 2014 por la comisión de infracciones al Código de Ética de la Función Pública por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha y en los que la entidad sancionó al infractor a partir del 14 de octubre de 2016, deberá aplicarse las reglas procedimentales y las sanciones de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y las faltas e infracciones de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública de conformidad con lo estipulado en el numeral 4.2 de la opinión vinculante contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC (vigente a partir del 14 de octubre de 2016), aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

Asimismo, resulta pertinente resaltar que la aplicación de las sanciones conforme a lo regulado en la Ley del Servicio Civil en el presente supuesto, no desvirtúa la naturaleza sustantiva de las sanciones, sino que por efecto de las reglas establecidas en el Informe vinculante vigentes a partir del 14 de octubre de 2016, las sanciones correspondientes a las infracciones a la Ley del Código de Ética de la Función Pública son las establecidas en la Ley N° 30057.

54. Cabe señalar, que al momento de aplicar los supuestos 1 o 2 según sea el caso, se deberá tomar en cuenta lo descrito en el considerando 49 de la presente resolución, en relación a la prescripción.
55. Ahora bien, en el presente caso se advierte que los hechos ocurrieron antes del 14 de setiembre de 2014. Asimismo, el procedimiento disciplinario se inició con posterioridad a dicha fecha y a la impugnante se le sancionó el 2 de febrero de 2018 por infracciones a la Ley del Código de Ética de la Función Pública; razón por la cual se deberá tomar en cuenta los criterios expuestos en el supuesto 2 del numeral 50 de la presente resolución.

Sobre el principio de debido procedimiento

56. El numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios “(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)*²⁶.

57. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que “(...) en reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha sostenido que el derecho reconocido en la referida disposición “(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, "judicial", sino que se extiende también a sede "administrativa" y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materia/mente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana (...)”²⁷.

58. Por su parte, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento²⁸, por el cual los administrados tienen derecho a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho,

²⁶Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

²⁷Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

²⁸**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.**

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

59. En ese orden de ideas, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, la impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, además, que en el presente procedimiento se cumplió con notificarle los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.

Sobre el principio de tipicidad

60. En relación al principio de tipicidad, el numeral 4 del artículo 246º del TUO de la Ley N° 27444 establece que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga.
61. Por lo tanto, las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable²⁹.
62. En ese orden de ideas, respecto al principio de legalidad y tipicidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(...) el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal”*³⁰.

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

63. En referencia al principio de tipicidad, y conforme a lo señalado en el numeral 3 de la presente resolución, se advierte que con la Resolución de Gerencia Municipal N° 0086-2017-GM/MDM se abrió instrucción a la impugnante, al vulnerar los deberes regulados en los numerales 2) y 6) del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.
64. Asimismo, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 002-2018-RRHH/MDM, se sancionó a la impugnante con suspensión sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado los hechos y las infracciones imputados con la Resolución de Gerencia Municipal N° 0086-2017-GM/MDM.
65. En tal sentido, se advierte que la Entidad precisó la imputación referida a las vulneraciones a los principios, deberes y prohibiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Asimismo, cabe precisar que de forma expresa la Entidad imputó a la impugnante los hechos relativos al no exigir el cumplimiento de los requisitos mínimos al postor consorcio E.P., ni calificar adecuadamente los factores "experiencia del postor" y "cumplimiento del servicio" de acuerdo a las bases integradas del proceso.

Sobre el principio de legalidad

66. Como se ha establecido en párrafos precedentes, por el principio de legalidad establecido en el inciso 1.1. del numeral 1 del artículo IV del TUO³¹, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. Al respecto, de la evaluación del presente expediente y de la documentación obrante en el mismo, este Tribunal no advierte vulneración alguna a algún dispositivo legal por parte de la Entidad.
67. Siendo así, esta Sala considera que al respetarse los principios de la potestad sancionadora y no vulnerarse ningún derecho de la impugnante, tanto la instauración como la sanción resultan plenamente válidas, por lo que corresponde analizar el fondo del asunto

³¹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.**

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas (...).



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

De las faltas imputadas

68. Mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 002-2018-RRHH/MDM, la Entidad sancionó a la impugnante, como miembro del Comité especial encargado de la Adjudicación Directiva Selectiva N° 010-2014-CEP/AD/MDM, por infringir los deberes regulados en los numerales 2 y 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, por los siguientes hechos:

- (i) Actuar de manera parcializada cuando incumplió con exigir al postor consorcio E.P., requerimientos técnicos mínimos, contemplados en las Bases Administrativas del proceso de selección; admitiendo su propuesta técnica sin corresponder.
- (ii) Omitió calificar los factores "experiencia del postor" y "cumplimiento del servicio" de acuerdo a las bases integradas del proceso, otorgando un mayor puntaje del que correspondía, en favor del Consorcio E.P. y en perjuicio del postor P.D.R.A., ocasionando la descalificación de éste último del proceso de selección; para que posteriormente ante la renuncia del postor ganador se le adjudique la buena pro al segundo lugar (Consorcio E.P.), cuando no correspondía, por ende se benefició con el otorgamiento de la buena pro y contratación por S/. 58,000.00 (Cincuenta y ocho mil con 00/100 Soles).

69. Sobre el primer punto, es preciso tener en consideración el artículo 61° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, el cual establece textualmente lo siguiente:

“Artículo 61°.- Requisitos para la admisión de propuestas

*Para que una propuesta sea admitida deberá incluir, cumplir y, en caso, acreditar la documentación de presentación obligatoria que se **establezca en las Bases y los requerimientos técnicos mínimos** que constituyen las características técnicas, normas reglamentarias y cualquier otro requisito establecido como tal en las Bases y en las disposiciones legales que regulan el objeto materia de la contratación”.*

70. De acuerdo a lo anterior, la impugnante en su calidad de miembro de un Comité Especial a cargo de un proceso de selección en materia de contratación pública, tenía la obligación de verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en las bases de las convocatorias a su cargo.

71. En el presente caso, se estableció en el Capítulo III "Requerimientos Técnicos Mínimos" de las bases integradas de la Adjudicación Directiva Selectiva N° 010-2014- CEP/AD/MDM, lo siguiente:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

“D. Del equipo mínimo. Los postores deberán de ejecutar la supervisión de obra empleando lo siguiente:

Nº	Materiales y medios logísticos	Cantidad mínima
01	Camioneta doble cabina	01
02	Equipos de cómputo	02
03	Estación Total	01
03	Nivel Topográfico	01

Nota: El requerimiento mínimo se sustentará con i) copias de factura o ii) compromiso de contratos de alquiler (con copia de la factura del propietario, tarjeta de propiedad) o iii) declaración jurada simple indicando las características de los equipos”.

72. Teniendo en cuenta lo citado en el numeral anterior, las bases del concurso cuestionado establecieron claramente que, en caso se presente una declaración jurada, se debería indicar de forma expresa las características de los equipos requeridos en el proceso de selección.

73. Sin perjuicio de ello, el postor Consorcio E.P., al momento de presentar su declaración jurada sobre sus equipos, se limitó a señalar lo siguiente: *“(…) me comprometo a utilizar los siguientes equipos en la ejecución del servicio; en el caso de ser favorecido con la buena pro de la Adjudicación Directa Selectiva Nº 010-2014- CEP/fi/DM...:*

1. 01 Camioneta 4x4 año 2013 con SOAT vigente.
2. 02 Equipos de cómputo (01 Laptop, 01 Computadora, 01 Impresora)
3. 01 Estación total Leica Flexine TSO2-5 y 7 Pulg. Power.
4. 1 Nivel Digital Leica 150M/250M alcance de medición 2-100M”.

74. En consecuencia, ha quedado plenamente evidenciado que el Consorcio E.P. presentó una declaración jurada sin describir las características de la camioneta ni de los equipos de cómputo. En tal sentido, el Comité Especial integrado, entre otros, por la impugnante, tenía el deber de advertir esta situación y, al verificarse el incumplimiento de los requisitos mínimos dispuestos en las propias bases del concurso público, se debió proceder a la descalificación del postor el Consorcio E.P. En tal sentido, queda acreditado el poco celo de la impugnante en la ejecución de sus funciones.

75. Sobre el segundo hecho imputado, referente a beneficiar indebidamente al Consorcio E.P., al no calificar los factores "experiencia del postor" y "cumplimiento del servicio" de acuerdo a las bases integradas del proceso; debemos tener en



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

consideración lo regulado en el numeral 6.5.2 de la Directiva Nº 016-2012-OSCE/CD:

“6.5.2 Experiencia del postor

Cumplimiento del requerimiento técnico mínimo

1. *De haberse previsto en las Bases, como requerimiento técnico mínimo, la acreditación de la experiencia del postor, la verificación del cumplimiento de dicho requerimiento se realizará en base a la documentación aportada por el o los integrantes del consorcio que se hubieran comprometido a ejecutar las obligaciones vinculadas directamente al objeto de la convocatoria, de acuerdo con lo declarado en la promesa formal del consorcio. En tal sentido, deberá tenerse en cuenta lo señalado en los numerales 2 y 3 subsiguientes, no debiendo aplicarse las reglas de ponderación previstas en el numeral 4 para evaluar el factor “Experiencia del postor”.*

Evaluación del Factor “Experiencia del postor”

2. *Para efectos de acreditar el factor de la evaluación “Experiencia del postor”, solo se evaluará la documentación presentada por el o los integrantes del consorcio que se hubieran comprometido a ejecutar las obligaciones vinculadas directamente al objeto de la convocatoria, de acuerdo con lo declarado en la promesa formal del consorcio. En tal sentido, para evaluar dicha experiencia no se tomará en cuenta la documentación presentada por el o los consorciados que asumen las obligaciones referidas a las siguientes actividades:*

- a) Actividades de carácter administrativo o de gestión como facturación, financiamiento, aporte de cartas fianzas o pólizas de caución, entre otras.*
 - b) Actividades relacionadas con asuntos de organización interna, tales como representación, u otros aspectos que no se relacionan con la ejecución de las prestaciones, entre otras.*
- (...)”.*

[Handwritten signatures]

76. En tal sentido, en caso el postor se presente al concurso público como consorcio, el Comité Especial encargado del proceso deberá calificar a cada uno de sus integrantes por separado y, en función, a las obligaciones que cada uno de estos asuma.

77. En el presente caso, obra en el expediente la promesa formal del Consorcio E.P., conformado por los señores de iniciales A.M.C. y R.C.V.A., en la cual se dispusieron las obligaciones de cada uno de los integrantes, de acuerdo al siguiente detalle:

<u>“OBLIGACIONES DE R.C.V.A.</u>	<u>10.00 % de Obligaciones</u>
PARTE TECNICA	(10.00%)



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

OBLIGACIONES DE A.M.C. 90.00 % de Obligaciones
PARTE FINANCIERA (90.00%)”.

78. En ese orden de ideas, tenemos que el Comité Especial al que pertenecía la impugnante consideró y calificó la documentación presentada por el consorciado de iniciales A.M.C., a pesar que en la promesa del Consorcio se estableció que asumiría solo obligaciones financieras. Cabe precisar que en este caso, únicamente se debió calificar la experiencia acreditada por el consorciado de iniciales R.C.V.A., ya que fue el único que se comprometió a cumplir con la parte técnica del servicio que se prestaría a la Entidad.
79. Por otro lado, de acuerdo a las investigaciones realizadas por el Órgano de Control Institucional en su Informe de Auditoría N° 001-2015-2-4896, el Comité Especial otorgó a otro postor competidor de iniciales R.A.P.D. un puntaje de 75, cuando en realidad le correspondían 80 puntos. Asimismo, los hallazgos e investigaciones del referido Órgano de Control pueden resumirse en el siguiente cuadro:

“CUADRO N° 5

CALIFICACIÓN DE PROPUESTA TÉCNICA COMITÉ ESPECIAL PERMANENTE COMISIÓN AUDITORA”

<i>Puntaje determinado por</i>	<i>Consortio el Progreso</i>	<i>M... Q... J... L...</i>	<i>P... D... R... A...</i>
COMITÉ ESPECIAL PERMANENTE	91.00	97.14	75.00
COMISIÓN AUDITORA	23.33	97.14	80.00

80. De acuerdo a lo anterior, el Comité Especial otorgó al Consorcio E.P. un puntaje de 91, cuando en realidad le correspondía solo 23.33 puntos, ya que no se debió considerar los documentos presentados por el consorciado de iniciales A.M.C. que solo asumió obligaciones financieras. Dada esta irregularidad, dicho consorcio quedó en segundo puesto y superó indebidamente al competidor de iniciales R.A.P.D., a quien se le debió otorgar un puntaje mayor que al Consorcio E.P.
81. Ahora bien, tenemos que el ganador del concurso público fue el postor de iniciales M.Q.J.L., quien antes de suscribir el respectivo contrato declinó la buena pro, por lo que fue necesario recurrir al segundo puesto para la prestación del servicio requerido. Entonces, dado que el Consorcio E.P. obtuvo el segundo lugar en el proceso de selección, de una forma indebida por no tener el puntaje necesario para ello, se suscribió el Contrato N° 047-2014-GM/MDM, del 12 de mayo de 2014, con un postor que no cumplía las condiciones mínimas para satisfacer los intereses de la Entidad, generándose de forma injustificada perjuicios a la misma.
82. Por estas consideraciones, esta Sala considera que la impugnante ha vulnerado su deber regulado en el numeral 6 (responsabilidad) del artículo 7º del Código de



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Ética de la Función Pública, al no desempeñar adecuadamente sus funciones de miembro del Comité Especial encargado del proceso de selección Adjudicación Directiva Selectiva N° 010-2014-CEP/AD/MDM, puesto que el poco celo en el ejercicio de sus labores y la falta del debido cuidado, permitió que un postor no calificado suscriba un contrato público con la Entidad por la suma de S/. 58,000.00, destinándose de esta forma recursos públicos para el pago de servicios de un particular que no cumplía con las condiciones mínimas para prestarlo de forma adecuada.

83. Por último, respecto del deber regulado en el numeral 2 (transparencia) del artículo 7° del Código de Ética de la Función Pública, esta Sala considera que la falta de responsabilidad en el ejercicio de funciones por parte de la impugnante, no ha implicado necesariamente que sus actos no sean de acceso público; por lo que no se ha verificado la infracción de dicho deber.

84. Ahora, si bien ha quedado acreditado el incumplimiento de un solo deber ético de la función pública, lo cierto es que todos los hechos imputados a la impugnante han sido correctamente comprobados por la Entidad. En tal sentido, a consideración de esta Sala, corresponde mantener la sanción impuesta de 30 días de suspensión, porque la impugnante es responsable directa de que un postor no calificado acceda a un contrato público, permitiendo que recursos públicos ascendentes a S/. 58,000.00 sean gestionados inadecuadamente, todo ello en perjuicio de los intereses del Estado.

85. En consecuencia, esta Sala estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARILU BEATRIZ APAZA COLQUEHUANCA contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 002-2018-RRHH/MDM, del 2 de febrero de 2018, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora MARILU BEATRIZ APAZA COLQUEHUANCA y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES, para su cumplimiento y fines pertinentes.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES.

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

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

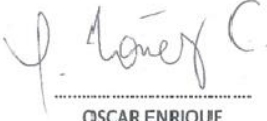
Regístrese, comuníquese y publíquese.



.....
RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL



.....
LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



.....
OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L4/P5