



PERÚ

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

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

**RESOLUCIÓN N° 001896-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 2877-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : MARGARITA CONDORI MAMANI  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Subgerencia de Medio Ambiente N° 002-2018-SGMA-GSCGA/MDB, del 17 de abril de 2018, y de la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 011-2018-SGRH-GAF/MDB, del 6 de junio de 2018, emitidas por la Sub Gerencia de Medio Ambiente y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Breña, respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 11 de octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

- Tomando en consideración el Informe N° 020-2018-STOIPAD/MDB, del 16 de abril de 2018, la Sub Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Breña, en adelante la Entidad, mediante Resolución de Subgerencia de Medio Ambiente N° 002-2018-SGMA-GSCGA/MDB, del 17 de abril de 2018<sup>1</sup>, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la señora MARGARITA CONDORI MAMANI, encargaba del servicio de barrido en la referida Sub Gerencia, toda vez que el 19 de abril de 2017 presuntamente incurrió en grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del señor de iniciales J.L.C.R., Coordinador del Servicio de Barrido, atribuyéndole por ello la presunta vulneración de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 18 de abril de 2018.

<sup>2</sup> **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:

(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

(...)”.



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

Cabe señalar, que de los considerandos la Entidad, precisó lo siguiente: “(...) de fecha 21 de abril, el Sr. J... L... C... R..., presenta Denuncia Agresión Física y Verbal contra la Sra. Margarita Condori Mamani, señalando que el día 9 de abril de 2017 aproximadamente a horas 2:20 pm., fuera del horario de trabajo en circunstancias que se acercó al almacén, ingresa en forma violenta y agresiva al Almacén de la Sub Gerencia de Medio Ambiente, haciendo que por un golpe su tablero de control de personal se caiga al suelo, luego le propinó una cachetada en el pómulo izquierdo, gritándole que como trabajador y dirigente extorsiona al Alcalde y que tiene antecedentes, realizando chantajes y agrede a los servidores; (...)”

(...) de fecha 20 de abril de 2017, la Sra. Margarita Condori Mamani denuncia por Agresión Física y Verbal contra el Sr. J... L... C... R..., señalado que, el día 19 de abril de 2017 a horas 2:30 Pm, frente al almacén, fue víctima de calumnia por parte del Sr. J... L... C... R... (...).” (SIC)

Asimismo, en los considerando de la citada resolución se precisó que hay una clara contradicción en el ofrecimiento de las versiones brindadas por los testigos ofrecidos por ambas partes y que el único hecho fehacientemente probado es el golpe que ha recibido la impugnante por parte del señor de iniciales J.L.C.R.

2. El 2 de mayo de 2017, la impugnante presentó sus descargos, negando y contradiciendo las imputaciones efectuadas en su contra, alegando, entre otras cosas, que la agredida físicamente fue ella y no el señor de iniciales J.L.C.R.
3. Mediante Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 011-2018-SGRH-GAF/MDB, del 6 de junio de 2018<sup>3</sup>, resolvió sancionar con suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones a la impugnante, alegando que está fehacientemente probado que entre ella y el señor de iniciales J.L.C.R. y la se agredieron físicamente, razón por la cual se le imputó a la impugnante la falta tipificada en el literal f) del artículo 25° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR<sup>4</sup>, el literal r) del artículo 68° del Reglamento

<sup>3</sup> Notificada el 13 de junio de 2018.

<sup>4</sup> **Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Cabe precisar que si bien la Entidad consignó que la falta se encontraba tipificada en el artículo 61°, no obstante, las faltas previstas en el mismo cuerpo legal se encuentran establecidas en su artículo 25°, por lo que este Tribunal puede inferir que existió un error material, siendo la falta imputada la siguiente:

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



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

Interno de Trabajo de Personal Obrero<sup>5</sup> y el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil; en concordancia con el literal c) del artículo 63º del Reglamento Interno de Trabajo del Personal Obrero<sup>6</sup>.

## RÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 2 de julio de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos Nº 011-2018-SGRH-GAF/MDB, alegando que se ha vulnerado los principios del debido procedimiento administrativo, motivación, proporcionalidad y razonabilidad, así como su derecho de defensa por haberse sancionado por hechos que no lo fueron imputados al inicio del procedimiento.
5. Con Oficios N<sup>os</sup> 091 y 096-2018-GAF/MDB, la Gerencia de Administración y Finanzas de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, la subsanación del mismo, y los antecedentes que originaron la resolución impugnada.
6. A través de los Oficios N<sup>os</sup> 009310 y 009311-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, sobre la admisión del recurso de apelación.

---

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

(...)."

### <sup>5</sup> Reglamento Interno de Trabajo del Personal Obrero

“Artículo 68º.- Constituyen faltas laborales, que darán lugar a una sanción disciplinaria las siguientes:  
(...)

r) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de la Municipalidad Distrital de Breña, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral”.

### <sup>6</sup> Reglamento Interno de Trabajo del Personal Obrero

“Artículo 63º.- La Municipalidad considerando la gravedad de la falta cometida, aplicará las medidas disciplinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, las que de acuerdo a la gravedad de la falta podrían ser:

- a) Amonestación verbal,
- b) Amonestación escrita,
- c) Suspensión,
- d) Despido.”



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”

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>7</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>8</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>9</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. 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

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

**“Artículo 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 contencioso administrativa.

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

<sup>8</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>9</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



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

establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>10</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM<sup>11</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>12</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio de 2016<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

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

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

<sup>11</sup> Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

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

<sup>12</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>13</sup> Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

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

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



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

10. 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.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

#### Del régimen disciplinario aplicable a los obreros municipales y regionales

12. De la revisión de la documentación que obra en el expediente, se aprecia que la impugnante tiene la condición de obrero y que su actividad laboral se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.
13. Sin embargo, mediante la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión.
14. Aunque la incorporación a este nuevo régimen sería voluntaria para los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057<sup>14</sup>, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N°s 276 y 728. Así, en el literal a) se señaló que serían aplicables a estos dos regímenes, a partir del día siguiente de la publicación de la Ley N° 30057, las disposiciones sobre el artículo III del Título

<sup>14</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

#### **“Cuarta. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil**

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda”.



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

Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; mientras que las normas sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplicarían una vez que entraran en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias. Por su parte, en el literal d) se precisó que las disposiciones de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276 y 728, sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, con excepción de lo dispuesto en el literal a) antes citado, serían de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes, y en ningún caso constituirían fuente supletoria del régimen de la Ley N<sup>o</sup> 30057.

15. Siendo esto así, el 13 de junio de 2014 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>15</sup> se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de publicación de dicho reglamento, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014. En la Tercera Disposición Complementaria Final, a su vez, se precisó que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podría aprobar normas aclaratorias o de desarrollo de dicho reglamento, dentro del marco legal vigente.

16. Por otra parte, en el texto original de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N<sup>o</sup> 30057, respecto a los obreros y otros servidores, se establecía lo siguiente:

**“PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley**

*No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y*

<sup>15</sup> **Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 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”.



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”

*AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.*

(...)

*Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la presente Ley”. (Subrayado nuestro)*

17. No obstante, el Tribunal Constitucional mediante sentencia publicada el 4 de mayo de 2016 en el Diario Oficial “El Peruano”, emitida en el Proceso de Inconstitucionalidad seguido en los Expedientes Acumulados N<sup>os</sup> 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC, declaró inconstitucional el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N<sup>o</sup> 30057, en el extremo que dispone: “(...) *así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales*”, e inconstitucional por conexidad, la exclusión contemplada en el tercer párrafo de la misma disposición, relacionada con “*los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales*” y “*así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República*”.

18. Al respecto, el artículo 204<sup>o</sup> de la Constitución Política del Perú establece que: “*La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto*”, en concordancia con lo establecido en el artículo 81<sup>o</sup> de la Ley N<sup>o</sup> 28237,

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. 026-2016-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”

Código Procesal Constitucional<sup>16</sup>, por consiguiente, a partir del día siguiente de la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional, el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador contemplado en el Título V de la Ley N° 30057 sería también aplicable a los obreros municipales y regionales.

19. Por lo que, se debe concluir que a partir del 5 de mayo de 2016, las entidades públicas señaladas en los numerales precedentes, 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 sustantivas y procedimentales, según corresponda.
20. Al respecto, corresponde a este cuerpo Colegiado determinar la vigencia del régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicable a los obreros de los gobiernos regionales y locales, del siguiente modo:
  - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 5 de mayo de 2016, 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 5 de mayo de 2016, 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 5 de mayo de 2016, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por**

<sup>16</sup> Ley N° 28237 – Código Procesal Constitucional  
“Artículo 81º.- Efectos de la Sentencia fundada

Las sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad dejan sin efecto las normas sobre las cuales se pronuncian. Tienen alcances generales y carecen de efectos retroactivos. Se publican íntegramente en el Diario Oficial El Peruano y producen efectos desde el día siguiente de su publicación.

Cuando se declare la inconstitucionalidad de normas tributarias por violación del artículo 74 de la Constitución, el Tribunal debe determinar de manera expresa en la sentencia los efectos de su decisión en el tiempo. Asimismo, resuelve lo pertinente respecto de las situaciones jurídicas producidas mientras estuvo en vigencia.

Las sentencias fundadas recaídas en el proceso de acción popular podrán determinar la nulidad, con efecto retroactivo, de las normas impugnadas. En tal supuesto, la sentencia determinará sus alcances en el tiempo. Tienen efectos generales y se publican en el Diario Oficial El Peruano”.



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”

**las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.**

(iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

21. En ese contexto, habiéndose verificado que los hechos imputados a la impugnante ocurrieron el 19 de abril de 2017, es decir, con posterioridad al 5 de mayo de 2016, corresponde que se apliquen las normas sustantivas (faltas y sanciones) y procedimentales reguladas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De la observancia del debido procedimiento administrativo, el derecho de defensa y los principios de legalidad y tipicidad

22. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.
23. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) *es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.”* (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)<sup>17</sup>»
24. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) *es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales*”<sup>18</sup>. En razón a ello,

<sup>17</sup> Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

<sup>18</sup> Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC.



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

*“dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”<sup>19</sup>.*

25. Dicho tribunal agrega, que: *“El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”<sup>20</sup>.*
26. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros<sup>21</sup>.
27. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del 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, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende 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<sup>22</sup>.

<sup>19</sup>Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

<sup>20</sup>Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC.

<sup>21</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

<sup>22</sup>**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:

(...)

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



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

28. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*<sup>23</sup>. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: *“los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”*. [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]<sup>24</sup>.
29. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.
30. Bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho de defensa, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. Este, proscribe que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e*

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”.

<sup>23</sup>RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

<sup>24</sup>Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 5637-2006-PA/TC.



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”

*intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”<sup>25</sup>.*

31. En esa línea, el Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa”<sup>26</sup>.

Cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover<sup>27</sup>.

32. Otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, son la sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 246º del TUO de la Ley Nº 27444. El primero prescribe que solo 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. El segundo, 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 o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

<sup>25</sup>Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

<sup>26</sup>Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 02098-2010-PA/TC.

<sup>27</sup>Fundamento 32 de la sentencia emitida en el expediente Nº 0156-2012-PHC/TC.



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

33. Así, con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que 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*)<sup>28</sup>.

En esa medida, el principio de legalidad no solo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación.

34. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: «*El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*»<sup>29</sup>.

35. Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable<sup>30</sup>.

36. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede

<sup>28</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010-PA/TC.

<sup>29</sup>Fundamento 46 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 010-2002-AA/TC.

<sup>30</sup>Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.



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

ser complementada a través de los reglamentos<sup>31</sup>.

37. Ahora, Morón Urbina<sup>32</sup> afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.
38. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
  - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
  - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

#### Del caso materia de análisis

39. Ahora bien, de los documentos que obran en el expediente se observa que mediante la Resolución de Subgerencia de Medio Ambiente N° 002-2018-SGMA-GSCGA/MDB, la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante por haber presuntamente incurrido el 19 de marzo de 2017, en grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del señor de iniciales J.L.C.R., atribuyéndosele la presunta comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
40. Sobre el particular, cabe precisar que en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, se ha previsto como supuestos de faltas disciplinarias las siguientes:

<sup>31</sup>Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

<sup>32</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.



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

- (i) El incurrir en acto de violencia.
- (ii) Grave indisciplina
- (iii) Faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

41. Ahora bien, de lo señalado en el numeral 39 de la presente resolución, se aprecia que a la impugnante se le inició procedimiento administrativo disciplinario por incurrir presuntamente en grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de otro servidor.

Sin embargo, a través de la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 011-2018-SGRH-GAF/MDB se dispuso sancionar a la impugnante, adicionalmente, por haber agredido físicamente al señor de iniciales J.L.CH.R.; la cual no le fue imputada, como conducta infractora, al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

42. De lo expuesto, es evidente que se ha vulnerado el principio de tipicidad, y por ende, el derecho de defensa, al haberse sancionado a la impugnante por una conducta (incurrir en acto de violencia) que no le fue imputada en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

43. Asimismo, se aprecia que la Entidad al momento sancionar a la impugnante con suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, le imputó la comisión de falta tipificada en el literal r) del artículo 68° del Reglamento Interno de Trabajo de Personal Obrero, y la prevista en el literal f) del artículo 25° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, sin considerar que a partir del 5 de mayo de 2016, para el caso de la sanción de suspensión y destitución, las faltas disciplinarias aplicables a los obreros son las previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento.

44. Por lo tanto, al haber inobservado la Entidad las garantías con las que se encuentra premunido todo administrado, Resolución de Subgerencia de Medio Ambiente N° 002-2018-SGMA-GSCGA/MDB, del 17 de abril de 2018, y la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 011-2018-SGRH-GAF/MDB, del 6 de junio de 2018, se encontrarían inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444<sup>33</sup>, por contravenir el

<sup>33</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

**“Artículo 10°.- Causales de nulidad**

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

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.





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”

numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú y los numerales 1.1 y 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, al haber sido emitido dicho acto en contravención al marco legal vigente.

45. En consecuencia, las referidas resoluciones deben ser declaradas nulas por este Tribunal a fin de cumplir con imputar a la impugnante, previamente a la sanción, y de forma clara y precisa, las conductas infractoras por los que se le inicia procedimiento administrativo disciplinario, y las presuntas faltas incurridas, debiendo existir correlación entre el hecho imputado y la falta atribuida; a fin de garantizar el debido procedimiento y el ejercicio adecuado del derecho de defensa.
46. Estando a lo señalado, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del derecho de defensa y los principios de legalidad y tipicidad en el procedimiento administrativo disciplinario seguido a la impugnante, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en su recurso de apelación sometido a conocimiento.
47. Finalmente, al margen de las consideraciones expuestas, esta Sala recomienda a la Entidad adecuar sus normas internas a las disposiciones sobre régimen disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, con la finalidad de evitar incongruencias normativas que pudieran repercutir en la validez de los actos emitidos en el ejercicio de su facultad disciplinaria.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la declara la NULIDAD de la Resolución de Subgerencia de Medio Ambiente N° 002-2018-SGMA-GSCGA/MDB, del 17 de abril de 2018, y de la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 011-2018-SGRH-GAF/MDB, del 6 de junio de 2018, emitidas por la Sub Gerencia de Medio Ambiente y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA, respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA tener en consideración al momento de calificar la conducta de la señora MARGARITA CONDORI MAMANI, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

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. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora MARGARITA CONDORI MAMANI y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA, para su cumplimiento y fines pertinentes

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

CP1/P9

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. 026-2016-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.