



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 Nº 001962-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2707-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JORGE ALBERTO SANCHEZ DAMIAN
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR NOVENTA (90) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos Nº 001-2018-MPH-GAF-SG.RRHH/SG, del 6 de febrero de 2018, y de la Resolución de Órgano Sancionador Nº 001-2018/MPH-GM, del 24 de mayo de 2018, emitidas por la Subgerencia de Recursos Humanos y la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Huaraz, respectivamente, por vulneración del principio de tipicidad.*

Lima, 18 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Tomando en consideración el Informe de Precalificación Nº 001-2018-MPH-SEC. TEC/PAD, del 20 de enero de 2018, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, en adelante la Entidad, mediante Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos Nº 001-2018-MPH-GAF-SG.RRHH/SG, del 6 de febrero de 2018, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor JORGE ALBERTO SANCHEZ DAMIAN, en adelante el impugnante, quien se desempeñaba como chofer en la Sub Gerencia de Ecología y Gestión Ambiental, por el siguiente hecho:

*“(…) el personal obrero de esta municipalidad Sr. JORGE ALBERTO SANCHEZ DAMIAN, **habría incurrido en una actuación y/o conducta desleal e indebida, contra los intereses de su emperadora la MPH, la cual afecta el deber de buena fe laboral, pues pese a haber transigido sus intereses y pretensiones en el Exp. 405-2017, y ya encontrase repuesto en el cargo que venía desempeñando, el 04 de agosto de 2017 interpuso una nueva demanda de desnaturalización de contratos verbales y otros, la cual se tramitó con Exp. 807-2017, conteniendo esta última demanda las mismas pretensiones postuladas en la demanda judicial anterior, en la que se transigió mediante Acta de Conciliación de fecha 23 de mayo de 2017;***

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

*evidenciándose consecuentemente una indebida utilización de este mecanismo de protección (derecho de acción), frente a una adecuada actuación hacia su empleadora la MPH (deber de buena fe laboral), **todo ello con la única finalidad de obtener un beneficio económico a su favor (beneficio propio)**, en claro perjuicio del patrimonio institucional; pues éste obrero no habría sabido aclarar satisfactoriamente porqué es que interpone una nueva demanda, pese a haber conciliado sobre las mismas pretensiones planteadas en la anterior oportunidad, deduciéndose más por el contrario que habría utilizado de mala fe el nuevo proceso para fines claramente ilegales, con propósito doloso o fraudulento de lograr un beneficio económico a su favor. (...)*”

En tal sentido, se atribuyó al impugnante incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 77º del Reglamento Interno de Trabajo Obrero del Gobierno Provincial de Huaraz, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 672-2006-GPH-A¹ y de la primera cláusula del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado N° 020-2017², incurriendo con ello en la falta tipificada en el literal o) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil³.

2. El 5 de abril de 2018, el impugnante presentó sus descargos, solicitando se le absuelvan de los cargos y se disponga el archivo del procedimiento iniciado en su contra, señalando lo siguiente:

- (i) El 18 de abril de 2017, con Expediente N° 4050-2017, presentó una demanda sobre desnaturalización de contratos verbales y otros contra la Entidad, teniendo como pretensión principal la desnaturalización de contratos verbales

¹ **Reglamento Interno de Trabajo Obrero, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 672-2006-GPH-A**
“CAPITULO II OBLIGACIONES

Artículo 77º.- Conducirse correctamente en el desempeño de sus funciones y en el desarrollo de su vida social. Asimismo a observar con la primera autoridad edil y funcionarios de la institución buen trato y lealtad.”

² **Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado N° 020-2017**

“**Primera:**

(...) EL TRABAJADOR se compromete a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia hacia el empleador.

³ **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

“**Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario**

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

(...)

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

(...).”

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.



desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de marzo de 2017, y como pretensiones accesorias:

- Reposición laboral por despido incausado.
- Pago de gratificaciones desde el 1 de enero de 2016 al 31 de marzo de 2017 por la suma de S/ 4, 630.00 soles.
- Pago de remuneraciones por vacaciones desde el 1 de enero de 2016 al 31 de marzo de 2017 por la suma de S/ 4, 4, 500.00 soles.
- Pago de Compensación por Tiempo de Servicios desde el 1 de enero de 2016 al 31 de marzo de 2017 por la suma de S/ 2, 250.00 soles.
- Celebración de contrato a plazo indeterminado.
- Inscripción en el Libro de Planillas.
- Otorgamiento de Boletas de Pago.

- (ii) El 7 de agosto de 2017, con Expediente N° 807-2017, interpuso una nueva demanda contra la Entidad con las mismas pretensiones invocadas en el Expediente N° 405-2017, que habían sido resueltas mediante Acta de Conciliación, del 23 de mayo de 2017, la cual por premura de tiempo no pudo advertir su contenido exacto y la firmó por creer que se trataba de una nueva demanda para efectuar el cobro de sus beneficios sociales (bonos), dándose con la sorpresa que había demandado las mismas pretensiones ya conciliadas e inmediatamente indicó a su abogado para efectuar un desistimiento voluntario de su parte a efectos de corregir su equivocación, la cual fue presentada ante el primer juzgado de trabajo de la Provincia de Huaraz.
- (iii) De ninguna manera ha existido mala fe laboral, por cuanto lo único que pretendió fue efectuar el cobro de sus beneficios laborales, la cual se produjo por una asesoría legal errónea.
- (iv) No ha ocasionado ningún perjuicio económico a la entidad por cuanto no se ha efectuado el cobro por la suma de S/ 11, 380.00 soles.
- (v) Si bien cometió un error en la presentación de la nueva demanda, ello no implica que encuadre en una conducta descrita como resquebrajamiento de la buena fe laboral.
- (vi) Con la propuesta de la sanción de destitución se estaría vulnerando el principio de proporcionalidad y razonabilidad.

3. Sobre la base del Informe del Órgano Instructor N° 001-2018-MPH-GAF-SGRRHH/SG, la Gerencia Municipal de la Entidad, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2018/MPH-GM, del 24 de mayo de 2018⁴, manifestó que luego de haber realizado un análisis de los descargos presentados y de la documentación que obra en el expediente administrativo, se determinó la

⁴Notificada al impugnante el 6 de junio de 2018.



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”

responsabilidad del impugnante, no obstante, corresponde imponer la sanción adecuada, conforme a lo dispuesto en el artículo 103º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2014-PCM; por lo que resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por noventa (90) días sin goce de remuneraciones, por el mismo hecho y normas imputadas en la Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 001-2018-MPH-GAF-SG.RRHH/SG.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 19 de junio de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2018/MPH-GM, solicitando se declare su nulidad, señalando los mismos argumentos expuestos en sus descargos, añadiendo los siguientes:
 - (i) La resolución impugnada es un acto administrativo ilegal, arbitrario y carece de una debida fundamentación.
 - (ii) Ha sido emitida fuera de plazo establecido, conforme al artículo 106º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber transcurrido más de treinta (30) días hábiles para que el órgano sancionador emita su pronunciamiento.
 - (iii) La notificación del acto impugnado se ha efectuado fuera del plazo establecido.
 - (iv) No se ha tomado en cuenta los descargos realizados.
 - (v) El cargo imputado no se encontraba dentro de la causal establecida en el literal d) del artículo 24º del Reglamento General de la Ley N° 30057.
 - (vi) La sanción impuesta no tiene asidero legal, toda vez que no se ha acreditado la comisión de la falta imputada.
 - (vii) En mérito a los principios de razonabilidad y proporcionalidad lo único que hubiese existido es una primera amonestación verbal o escrita por cuanto no cuenta con deméritos.
 - (viii) Se ha transgredido los principios de legalidad y debido procedimiento.
5. Con Oficio N° 133-2018-MPH/GM, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
6. Con Oficios N°s 08999 y 09000-2018-SERVIR/TSC, dirigidos al impugnante y a la Entidad, respectivamente, se admitió a trámite el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del 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° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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/TSC⁷, 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

⁵ **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”.

⁶ **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”.

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

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.



apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁹; 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"¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016¹¹.

⁸ **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".

⁹ **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".

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ **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;

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del 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 y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

12. De la revisión del expediente administrativo, se aprecia que el impugnante realizó el hecho imputado cuando se desempeñaba como Obrero, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.
13. No obstante, 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 1057¹², la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció reglas

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.”

¹²Ley 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”.

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.



para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 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^o 30057, las disposiciones sobre 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 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. En el literal d), por su parte, se precisó que las disposiciones de los Decretos Legislativos N^{os} 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^o 30057.

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹³ 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. Sin embargo, en el texto original de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 30057 se establecía lo siguiente:

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

¹³Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 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”.



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 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. Pese a ello, 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^{os} 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^o 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 204º 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 81º de la Ley Nº 28237, Código Procesal Constitucional¹⁴, con lo cual, el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, contemplado en el Título V de la Ley Nº 30057, sería también aplicable a los obreros municipales y regionales a partir del día siguiente de su publicación.
19. En ese sentido, se tiene que en los procedimientos administrativos disciplinarios que se lleven a partir del 5 de mayo de 2016 contra los trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057 de las entidades públicas señaladas en el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30057, así como contra los obreros de los gobiernos regionales y locales, se 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.
- (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

¹⁴ Ley Nº 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".



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 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 registraría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

20. En el presente caso, del informe escalafonario que obra en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante tiene la condición de obrero contratado, bajo el Decreto Legislativo N° 728, por lo que, a partir del 5 de mayo de 2016 le son aplicables las normas sustantivas (faltas y sanciones) y procedimentales de la Ley N° 30057.

De la observancia del debido procedimiento administrativo, el derecho de defensa y el principio de tipicidad

- 21. 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.
- 22. 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)¹⁵»
- 23. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139°. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio

¹⁵Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.



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"¹⁶. En razón a ello, "dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo"¹⁷.

24. 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"¹⁸.
25. 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 otros¹⁹.
26. 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

¹⁶Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC

¹⁷Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

¹⁸Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC

¹⁹MORÓN 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.



decisiones que los afecten²⁰.

27. 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"*²¹. 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]²².

28. 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

²⁰ **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 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".

²¹ 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.

²² Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 5637-2006-PA/TC.



validez.

29. 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, proscribire 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 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"*²³.
30. 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 defensa²⁴.

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 promover²⁵.

31. 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

²³Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

²⁴Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 02098-2010-PA/TC.

²⁵Fundamento 32 de la sentencia emitida en el expediente Nº 0156-2012-PHC/TC.



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.

32. 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*)²⁶.

En esa medida, el principio de legalidad no sólo 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.

33. 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*»²⁷.

34. 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

²⁶Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010-PA/TC.

²⁷Fundamento 46 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 010-2002-AA/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”

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 aplicable²⁸.

35. 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 ser complementada a través de los reglamentos²⁹.

36. Ahora, Morón Urbina³⁰ 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”*.

37. 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.

²⁸Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

²⁹Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

³⁰MORÓN 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.



38. Ahora bien, en el presente caso, de la revisión de la Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 001-2018-MPH-GAF-SG.RRHH/SG y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2018/MPH-GM se aprecia que al impugnante se le inició procedimiento administrativo disciplinario y sancionó, respectivamente, por cuanto "(...) *interpuso una nueva demanda de desnaturalización de contratos verbales y otros (...) todo ello con la única finalidad de obtener un beneficio económico a su favor (beneficio propio), en claro perjuicio del patrimonio institucional (...) pese a haber conciliado sobre las mismas pretensiones planteadas en la anterior oportunidad, deduciéndose más por el contrario que habría utilizado de mala fe el nuevo proceso para fines claramente ilegales, con propósito doloso o fraudulento de lograr un beneficio económico a su favor. (...)*"; atribuyéndole por ello el incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 77º del Reglamento Interno de Trabajo Obrero del Gobierno Provincial de Huaraz, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 672-2006-GPH-A y de la primera cláusula del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado N° 020-2017, así como la falta tipificada en el literal o) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

39. Sobre el particular, se puede inferir que la conducta imputada al impugnante ésta referida a la intención de obtener nuevamente de la Entidad un beneficio económico que ya le había sido reconocido judicialmente, es decir, el hecho atribuido tiene que ver con su actuación como persona; de ahí que, tal conducta, se encontraría ajena a su desenvolviendo como trabajador, al ejercicio de sus funciones o al desempeño del mismo.

40. No obstante, la Entidad consideró que el impugnante con su actuar había incumplido con las siguientes normas:

(i) **Reglamento Interno de Trabajo Obrero, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 672-2006-GPH-A**

"CAPITULO II OBLIGACIONES

Artículo 77º.- *Conducirse correctamente en el desempeño de sus funciones y en el desarrollo de su vida social. Asimismo a observar con la primera autoridad edil y funcionarios de la institución buen trato y lealtad. (...)*"

(ii) **Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado N° 020-2017**

Primera.- (...) *EL TRABAJADOR se compromete a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia hacia el empleador."*



41. De lo expuesto, se aprecia que las citadas normas están referidas al comportamiento de un servidor público en el desempeño de sus funciones, al compromiso que debe manifestar respecto de las labores que realiza, así como al trato que debe tener con los demás servidores que se encuentren en dicha institución, mas no están relacionadas al adecuado proceder en el ámbito personal, el cual comprende la integridad de su comportamiento tanto en la institución como fuera de ésta.
42. Por lo que, bajo esa premisa, se aprecia que la conducta imputada al impugnante no se subsume en las obligaciones que éste habría incumplido.
43. En ese sentido, tal situación, evidencia la vulneración al principio de tipicidad y, en consecuencia, del derecho de defensa del impugnante, toda vez que al no haber congruencia entre el hecho atribuido, las normas incumplidas y la falta imputada, el impugnante no ha podido ejercer eficazmente su derecho de defensa.
44. Sin perjuicio de lo expuesto, cabe señalar que, para atribuir responsabilidad disciplinaria al impugnante, en caso que la Entidad no encontrara en sus instrumentos de gestión o en la Ley N° 30557, Ley del Servicio Civil, alguna norma que regule el comportamiento de sus servidores en cuanto a su actuación en la esfera personal, deberá considerar la aplicación de otro cuerpo normativo como lo es la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética.
45. Al respecto, cabe precisar, que a través del artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057 se ha señalado que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria las previstas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales señaladas en régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, la misma debe interpretarse en concordancia con lo establecido en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057³¹.

³¹**Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

"DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.

Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario. (...)".

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.



46. Estando a lo expuesto, esta Sala considera que la Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 001-2018-MPH-GAF-SG.RRHH/SG, del 6 de febrero de 2018, y la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2018/MPH-GM, del 24 de mayo de 2018, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444³², por contravenir el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444.
47. En consecuencia, la Entidad deberá cumplir con imputar de forma clara y precisa al impugnante, previamente a la sanción, **la conducta infractora por los que se inicia el procedimiento administrativo disciplinario, las normas incumplidas, y las presuntas faltas incurridas, las mismas que deben tener correlato con la conducta imputada.**
48. Finalmente, habiéndose constatado la vulneración del principio al debido procedimiento administrativo, resulta innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

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 la NULIDAD de la Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 001-2018-MPH-GAF-SG.RRHH/SG, del 6 de febrero de 2018, y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2018/MPH-GM, del 24 de mayo de 2018, emitidas por la Subgerencia de Recursos Humanos y la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, respectivamente, por vulneración del principio de tipicidad.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 001-2018-MPH-GAF-SG.RRHH/SG, debiendo la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor JORGE ALBERTO SANCHEZ

³²Texto 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”

DAMIAN, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JORGE ALBERTO SANCHEZ DAMIAN y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

CP1/P2

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.