



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 001986-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3639-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JOHNY ALBERTO BRAVO PARAVE  
**ENTIDAD** : ORGANISMO PÚBLICO INFRAESTRUCTURA PARA LA PRODUCTIVIDAD  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JOHNY ALBERTO BRAVO PARAVE contra la Resolución Nº 002-2018-GRL-OPIPP-RRHH-PAD, del 23 de agosto de 2018, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos del Organismo Público Infraestructura para la Productividad del Gobierno Regional de Loreto; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 11 de octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

1. Con Informe de Precalificación Nº 004-2018-GRL-OPIPP-ST-PAD, del 16 de julio de 2018, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Organismo Público Infraestructura para la Productividad del Gobierno Regional de Loreto, en adelante la Entidad, recomendó a la Dirección de Ingeniería, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor JOHNY ALBERTO BRAVO PARAVE, ex Coordinador de Proyectos de Electrificación, en adelante el impugnante, al existir suficientes elementos de convicción acerca de su presunta responsabilidad administrativa.
2. Mediante Resolución de Órgano Instructor Nº 001-2018-GRL-OPIPP-DI, del 18 de julio de 2018<sup>1</sup>, la Dirección de Ingeniería de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por no realizar su entrega de cargo al haber sido sancionado con la medida disciplinaria de destitución, con lo cual habría incumplido los numerales 1, 2 y 6 del punto V de la Directiva Nº 001-2010-GRL-OPIPP-DA, “Normas para la Entrega de Cargo”<sup>2</sup>, así

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 18 de julio de 2018.

<sup>2</sup> **Directiva Nº 001-2010-GRL-OPIPP-DA “Normas para la Entrega de Cargo”  
“V. NORMAS**

1. Los trabajadores del OPIPP están obligados bajo responsabilidad administrativa y civil a hacer “Entrega de Cargo” a su jefe inmediato o a quien éste disponga, cuando tengan que hacer uso de su



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

como la responsabilidad del Coordinador de Proyectos de Electrificación del Manual de Organización y Funciones de la Entidad<sup>3</sup>, incurriendo en la falta contemplada en el numeral 98.3 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2017-PCM<sup>4</sup>.

3. El 31 de julio de 2018, el impugnante presentó sus descargos, argumentando lo siguiente:
  - i) Se ha vulnerado el debido procedimiento y el principio de imparcialidad, puesto que el Director de Ingeniería de la Entidad debió abstenerse de intervenir como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario al haber manifestado previamente su parecer sobre el asunto.
  - ii) Nunca se le notificó la Directiva N° 001-2010-GRL-OPIPP-DA, y el alcance de la misma no comprende a los ex servidores.
4. Con Informe de Órgano Instructor N° 001-2018-GRL/OPIPP-OI/PAD-DI, del 9 de agosto de 2018<sup>5</sup>, la Dirección de Ingeniería de la Entidad recomendó a la Jefatura

---

período vacacional, licencia, destaque, reasignación, rotación, rescisión o término de contrato, destitución y demás acciones de la Unidad de Personal que impliquen el tener que dejar el cargo.

2. El trabajador que tuviera que efectuar la “Entrega de Cargo” deberá hacerlo a través de una Acta en la cual deberá consignar en forma detallada la información siguiente:

- a. Funciones y atribuciones del cargo que detenta.
- b. Inventario de Bienes asignados en uso al Titular del cargo.
- c. Responsabilidad Económica o administrativa, si la tuviera.
- d. Documentos, Estudios o trabajos efectuados, así como los pendientes de terminación o aprobación.
- e. Acervo documentario de carácter técnico, financiero o administrativo, si lo tuviera.

(...)

6. El personal que incumpla con la entrega de cargo, incurrirá en responsabilidad y se hará acreedor a la sanción correspondiente en concordancia con las disposiciones legales vigentes. La Jefatura de Personal o la que haga sus veces, queda facultada a retener la indemnización o los beneficios a que tenga derecho el trabajador hasta que cumpla con lo dispuesto en la presente Directiva”.

<sup>3</sup> **Manual de Organización y Funciones del Organismo Público Infraestructura para la Productividad – OPIPP**

“Coordinador de Proyecto de Electrificación

(...)

**RESPONSABILIDAD:**

Es responsable del cumplimiento de las funciones y bienes asignados”.

<sup>4</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2017-PCM**

“Artículo 98º.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.3. La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo”.

<sup>5</sup> Notificado al impugnante el 10 de agosto de 2018.



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

de la Oficina de Recursos Humanos -órgano sancionador del procedimiento administrativo disciplinario- imponer al impugnante la sanción de suspensión, al existir pruebas objetivas que acreditarían la comisión de la conducta que le fue imputada.

5. Mediante Resolución N° 002-2018-GRL-OPIPP-RRHH-PAD, del 23 de agosto de 2018<sup>6</sup>, la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por doce (12) meses sin goce de remuneraciones, por no realizar su entrega de cargo al haber sido sancionado con la medida disciplinaria de destitución, con lo cual incumplió los numerales 1, 2 y 6 del punto V de la Directiva N° 001-2010-GRL-OPIPP-DA, así como la responsabilidad del Coordinador de Proyectos de Electrificación del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, incurriendo en la falta contemplada en el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 5 de septiembre de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 002-2018-GRL-OPIPP-RRHH-PAD, reiterando que se ha vulnerado el debido procedimiento y el principio de imparcialidad, y manifestando los siguientes argumentos:
  - i) Se ha vulnerado el principio de legalidad y tipicidad, toda vez que no se le sancionó a través de una norma con rango de ley, sino mediante el Reglamento General de la Ley N° 30057.
  - ii) No obstante, sí cumplió con realizar su entrega de cargo.
7. Con Oficio N° 006-2018-OPIPP-RRHH, la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.
8. Mediante Oficios N°<sup>05</sup> 012831 y 012832-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

<sup>6</sup> Notificada al impugnante el 24 de agosto de 2018.



“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

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023<sup>7</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 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.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 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.
11. 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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”

12. 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.
13. 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 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

14. 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, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
15. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>14</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
16. 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°

<sup>14</sup> **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**  
**“NOVENA.- Vigencia de la Ley**

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



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

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 su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

17. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>16</sup>.
18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la

<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”.

<sup>16</sup> **Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**

**“Artículo 90<sup>o</sup>.- Ámbito de Aplicación**

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

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

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



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

Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>17</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

19. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.
20. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
  - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

<sup>17</sup> **Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE**  
**“4. ÁMBITO**

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





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

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>18</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción<sup>19</sup>.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 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

<sup>18</sup> **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

**“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

**7.1 Reglas procedimentales:**

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

**7.2 Reglas sustantivas:**

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

<sup>19</sup> **Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016**

“(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (…)”.



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

General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

22. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario son posteriores al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, corresponde aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, al estar el presente caso inmerso en dicho régimen disciplinario.

### Sobre el principio de imparcialidad y la abstención planteada por el impugnante

23. En sus descargos y en su recurso de apelación, el impugnante manifestó que se ha vulnerado el debido procedimiento y el principio de imparcialidad, puesto que el Director de Ingeniería de la Entidad debió abstenerse de intervenir como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario al haber manifestado previamente su parecer sobre el asunto.
24. Es así que, a consideración del impugnante, al no haberse apartado el Director de Ingeniería de la Entidad del procedimiento administrativo disciplinario, se habría incurrido en una causal de nulidad.
25. Al respecto, es preciso señalar que la abstención es una obligación por parte de la autoridad competente que se ha instituido *“a fin de asegurar un adecuado ejercicio de la función administrativa; y, por ende, la legalidad y acierto de la decisión que se dicte en un procedimiento concreto”*<sup>20</sup>.

En dichos términos, la abstención es una materialización del principio de imparcialidad<sup>21</sup> y el resguardo del debido procedimiento administrativo<sup>22</sup>,

<sup>20</sup> GONZALEZ PÉREZ, Jesús. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo*. Civitas, Madrid, 1988, p. 179.

<sup>21</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**  
**TITULO PRELIMINAR**

**“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

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

(...)

1.5. Principio de imparcialidad.- Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general”.

<sup>22</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**



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

atendiendo a la posibilidad material de dejarse influenciar por factores exógenos a las actuaciones del procedimiento administrativo, y con ello, emitir actos administrativos contrarios a los intereses de los administrados por negarle injustificadamente su pretensión, o al orden público por acceder a la pretensión del administrado aunque esta no se ajuste a derecho.

26. De tal manera que, más que un derecho de los administrados, la abstención constituye un deber de la autoridad que por alguna causa específica pueda generar un resultado adverso en el procedimiento administrativo, por lo tanto, no es necesario que la causal de abstención sea invocada por alguna de las partes sino que, por constituir una obligación de la autoridad, debe ser declarada de oficio.
27. Siendo ello así, el deber de abstenerse recae sobre aquellos servidores públicos que con su intervención pueden influir de forma positiva o negativa, en el contenido del acto que ponga fin al procedimiento<sup>23</sup>.
28. No obstante lo antes expuesto, cabe agregar que la participación de una autoridad inmersa en una causal de abstención no implica necesariamente la invalidez de los actos administrativos en que haya participado, excepto que se encuentre acreditado su imparcialidad o arbitrariedad manifiesta o que hubiera ocasionado indefensión al administrado<sup>24</sup>.

---

#### “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.- 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. (...)”.

#### “Artículo 246º.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

2. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas”.

<sup>23</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco & GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús. *Comentarios a la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común*. Tomo I, Civitas, Madrid, 1999, p. 834.

<sup>24</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

“Artículo 100º.- Consecuencias de la no abstención



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

29. Sobre el particular, cabe recordar que el Tribunal Constitucional ha desarrollado ampliamente el denominado *principio de interdicción de la arbitrariedad* como pauta para determinar la legalidad de la actuación de las entidades de la Administración Estatal por su contraposición a *lo arbitrario*, que es definido en los siguientes términos:

*“El concepto de arbitrario aparece tres acepciones igualmente proscritas por el derecho: a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica”<sup>25</sup>.*

30. En el presente caso, se observa que el impugnante cuestiona la imparcialidad del Director de Ingeniería de la Entidad, en su condición de órgano instructor, alegando una actuación arbitraria de éste, ya que a su criterio, este habría adelantado opinión y manifestado previamente su parecer sobre el asunto.
31. Se debe de tener en cuenta que no resulta suficiente acreditar de manera objetiva las posibles sospechas de que una autoridad administrativa no utilizó el criterio de juicio previsto en la ley para resolver una controversia, sino que adicionalmente el criterio carente de objetividad de la autoridad, debe estar reflejado en el procedimiento a través de un acto o acción para que se pueda afirmar que estamos inmersos en una causal de nulidad, conforme al artículo 100º del TUO de la Ley Nº 27444.
32. Ahora bien, de los documentos presentados por el impugnante no se advierte que el Director de Ingeniería de la Entidad hubiera adelantado opinión sobre la conducta del impugnante referida a su entrega de cargo, cumpliendo únicamente con informar a la Dirección Ejecutiva de la Entidad al respecto; asimismo, del análisis de la Resolución de Órgano Instructor Nº 001-2018-GRL-OPIPP-DI, con la cual se inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, no se verifica que éste contenga una decisión caprichosa carente de motivación, ni mucho menos se ha observado a lo largo de todo el procedimiento que se le haya causado indefensión al impugnante, ya que éste fue debidamente notificado con el acto de inicio del procedimiento administrativo, se le otorgó un plazo para

---

100.1 La participación de la autoridad en el que concurra cualquiera de las causales de abstención, no implica necesariamente la invalidez de los actos administrativos en que haya intervenido, salvo en el caso en que resulte evidente la imparcialidad o arbitrariedad manifiesta o que hubiera ocasionado indefensión al administrado. (...)”.

<sup>25</sup>Sentencia recaída en el Expediente Nº 0090-2004-AA/TC, Fundamento Décimo Segundo.



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

presentar sus descargos, se le puso a conocimiento el informe del órgano instructor, y se le dio la oportunidad de informar oralmente sus alegatos de defensa hasta en dos ocasiones, respetándose el debido procedimiento.

33. En consecuencia, esta Sala estima que lo alegado por el impugnante en relación a la abstención del Director de Ingeniería de la Entidad debe ser desestimado.

#### De los principios de legalidad y tipicidad

34. En su recurso de apelación, el impugnante también manifestó que se ha vulnerado el principio de legalidad y tipicidad, toda vez que no se le sancionó a través de una norma con rango de ley, sino mediante el Reglamento General de la Ley N° 30057.
35. Con relación al principio de legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del artículo 246° 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, señalan 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; y que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga. 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.
36. 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>26</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.

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



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

37. 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>27</sup>.
38. 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>28</sup>.
39. 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 reglamentos:

*“No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal “d” del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168° de la Constitución. La ausencia de una reserva de ley absoluta en esta materia, como indica Alejandro Nieto (...), provoca, no la sustitución de la ley por el reglamento, sino la*

<sup>27</sup>Fundamento 46 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 010-2002-AA/TC.

<sup>28</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”

*colaboración del reglamento en las tareas reguladoras, donde actúa con subordinación a la ley y como mero complemento de ella*<sup>29</sup>.

40. Ahora, Morón Urbina<sup>30</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”*.
41. De modo que, por el principio de legalidad, las entidades deben prever de manera clara qué conductas son ilícitas y sancionadas, mientras que por el principio de tipicidad, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido; y asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.
42. Ahora bien, y teniendo con consideración los fundamentos expuestos precedentemente, esta Sala considera que al imputarse al impugnante el haber incurrido en la falta contemplada en el numeral 98.3 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 por no realizar su entrega de cargo al haber sido sancionado con la medida disciplinaria de destitución, pese a solicitárselo formalmente hasta en dos (2) oportunidades, la Entidad ha actuado conforme a los principios de legalidad y tipicidad, por lo que debe desestimarse el argumento del impugnante referido a la vulneración de los mismos.

#### Sobre la falta imputada al impugnante

41. Mediante Resolución Nº 002-2018-GRL-OPIPP-RRHH-PAD, del 23 de agosto de 2018, la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por doce (12) meses sin goce de remuneraciones, por incumplir los numerales 1, 2 y 6 del punto V de la Directiva Nº 001-2010-GRL-OPIPP-DA, así como la responsabilidad del Coordinador de

<sup>29</sup>Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 02050-2002-AA/TC.

<sup>30</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”

Proyectos de Electrificación del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, incurriendo en la falta contemplada en el numeral 98.3 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley Nº 30057.

Específicamente, se le sancionó por no realizar su entrega de cargo pese a solicitárselo formalmente al haber sido sancionado con la medida disciplinaria de destitución, causando con ello perjuicio a la Entidad.

42. Sobre el particular, la Directiva Nº 001-2010-GRL-OPIPP-DA refiere en el numeral 1 del punto V lo siguiente: *“Los trabajadores del OPIPP están obligados bajo responsabilidad administrativa y civil a hacer “Entrega de Cargo” a su jefe inmediato o a quien éste disponga, cuando tengan que hacer uso de su período vacacional, licencia, destaque, reasignación, rotación, rescisión o término de contrato, destitución y demás acciones de la Unidad de Personal que impliquen el tener que dejar el cargo”*. Asimismo, el numeral 2 detalla la información que deberá constar en el Acta de Entrega de Cargo, y el numeral establece la responsabilidad administrativa ante el incumplimiento de tal obligación.

43. Previamente a analizar el fondo del asunto, corresponde a este Tribunal pronunciarse sobre el argumento del impugnante referente a que el alcance de la Directiva Nº 001-2010-GRL-OPIPP-DA no comprende a los ex servidores. Sobre el particular, el numeral 5.5 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, establece que:

*“Ex servidores: Cuando la Ley o el Reglamento hacen referencia a “ex servidores”, se entiende que se refiere a aquellas personas que no ejercen funciones públicas en ninguna entidad pública, bajo modalidad contractual alguna.*

*Una persona será procesada como ex servidor cuando haya tenido la condición de tal al momento de la comisión de la falta. A los ex servidores se les aplica las faltas tipificadas en el artículo 241 de la LPAG”*. (Subrayado agregado)

44. Al respecto, el Informe Nº 009-2016-SERVIR-SPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, del 14 de enero de 2016, establece que si una persona desvinculada el día de hoy de la Administración Pública se le va a iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado, las reglas aplicables al procedimiento (entre estas, la sanción a imponer y los plazos de prescripción) serán las correspondientes a un servidor.

45. En este sentido, se aprecia que independientemente del vínculo actual laboral del servidor o servidores imputados, si la comisión de la infracción o falta se dio al momento en que aún se mantenía la relación laboral con la entidad, corresponde





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

a dicha entidad, aplicar las reglas procedimentales establecidas alusivas a un servidor.

46. En el presente caso, se aprecia que la Dirección Ejecutiva de la Entidad notificó al impugnante la Resolución Directoral N° 007-2018-GRL-OPIPP-DE, con la que se le impuso la sanción de destitución, a las 3:21 p.m. del 9 de marzo de 2018, por lo que el impugnante tenía la obligación de presentar su entrega de cargo durante ese día, pudiendo incluso solicitar una ampliación de dicho plazo, de considerarlo oportuno, lo cual no fue realizado por su parte, incurriendo así en la falta contemplada en el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057 y correspondiendo aplicarle el procedimiento administrativo disciplinario establecido en dicha Ley. En tal sentido, corresponde desestimar el argumento del impugnante en este punto, y proseguir con el análisis sobre su responsabilidad en las faltas imputadas.
47. Estando a lo expuesto, corresponde a esta Sala analizar si los hechos que se encuentran debidamente acreditados en el presente procedimiento disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente administrativo:
- (i) Carta Notarial del 9 de marzo de 2018, mediante la cual la Dirección Ejecutiva de la Entidad notificó al impugnante la Resolución Directoral N° 007-2018-GRL-OPIPP-DE, del 6 de marzo de 2018, con la que se le impuso la sanción de destitución.
  - (ii) Carta Notarial del 13 de marzo de 2018, con la cual la Coordinación de Proyectos de Electrificación de la Entidad requirió al impugnante cumpla con efectuar su entrega de cargo, de conformidad con la Directiva N° 001-2010-GRL-OPIPP-DA.
  - (iii) Informe N° 243-2018-GRL/OPIPP-DI/HHTB, del 14 de marzo de 2018, mediante el cual la Dirección de Ingeniería de la Entidad puso en conocimiento de la Dirección Ejecutiva el estado situacional del acervo documentario del despacho del impugnante, no encontrándose existencia física de diversos documentos, así como otros que no han sido tramitados.
  - (iv) Carta N° 003-2018/JBP, del 19 de marzo de 2018, con el cual el impugnante solicitó a la Coordinación de Proyectos de Electrificación de la Entidad aceptar su entrega de cargo el 21 de marzo de 2018.
  - (v) Carta N° 008-2018-GRL/OPIPP-DI/CPE-HHTB, del 20 de marzo de 2018, mediante la cual la Coordinación de Proyectos de Electrificación de la Entidad aceptó que el impugnante realice su entrega de cargo el 21 de marzo de 2018.
  - (vi) Acta de no Entrega de Cargo del 21 de marzo de 2018, con el cual la Coordinación de Proyectos de Electrificación de la Entidad dejó constancia que el impugnante no se presentó a realizar su entrega de cargo.



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

- (vii) Informe N° 298-2018-GRL/OIIPP-DI/HHTB, del 21 de marzo de 2018, mediante el cual la Dirección de Ingeniería de la Entidad puso en conocimiento de la Dirección Ejecutiva que el impugnante no se apersonó a realizar la entrega de cargo.
- (viii) Carta s/n del 22 de marzo de 2018, con el cual la Asistente Administrativa de la Coordinación de Proyectos de Electrificación de la Entidad devolvió al impugnante el documento denominado “Acta de entrega de Cargo” presentado por éste el 22 de marzo de 2018, al no cumplir con los requisitos establecidos en la Directiva N° 001-2010-GRL-OIIPP-DA.
48. Estando a lo expuesto y de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante no realizó la respectiva entrega de cargo, conforme a lo previsto en los numerales 1, 2 y 6 del punto V Directiva N° 001-2010-GRL-OIIPP-DA.
49. Asimismo, se aprecia que al impugnante se le requirió mediante la Carta Notarial del 13 de marzo de 2018 que realice la respectiva entrega de cargo; incluso a pesar de que éste solicitó que se acepte su entrega de cargo el 21 de marzo de 2018, no cumplió con efectuar la misma. Adicionalmente, la Coordinación de Proyectos de la Entidad le devolvió un documento denominado “Acta de entrega de Cargo” al no cumplir con los requisitos establecidos en la Directiva N° 001-2010-GRL-OIIPP-DA, no apreciándose del expediente administrativo que se haya cumplido con subsanar la misma.
50. Sobre el particular, corresponde indicar que la entrega de cargo es un proceso administrativo cuyo objetivo es informar a la persona que lo suplirá sobre las tareas que se realizan en ese cargo, en qué estatus se encuentran, que labores corresponden realizar y qué bienes deja a su disposición. En ese sentido, era obligación del impugnante efectuar oportunamente y conforme a lo previsto en las disposiciones internas de la Entidad, la entrega de toda la documentación de su responsabilidad, así como de los bienes que le fueron asignados durante su desempeño como Coordinador de Proyectos de Electrificación de la Entidad; lo cual conforme a lo señalado en los numerales precedentes no cumplió con llevar a cabo. Asimismo, no debe dejar de tenerse en cuenta que el propio impugnante ha reconocido en su recurso de apelación que no realizó la entrega de cargo conforme a los requisitos establecidos en la Directiva N° 001-2010-GRL-OIIPP-DA, lo cual permite corroborar la comisión de la falta que la fuera imputada.
51. En conclusión, y conforme a lo expuesto en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada al impugnante. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta.



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”

52. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JOHNY ALBERTO BRAVO PARAVE contra la Resolución Nº 002-2018-GRL-OPIPP-RRHH-PAD, del 23 de agosto de 2018, emitida por la Jefatura de Recursos Humanos del ORGANISMO PÚBLICO INFRAESTRUCTURA PARA LA PRODUCTIVIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor JOHNY ALBERTO BRAVO PARAVE y al ORGANISMO PÚBLICO INFRAESTRUCTURA PARA LA PRODUCTIVIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al ORGANISMO PÚBLICO INFRAESTRUCTURA PARA LA PRODUCTIVIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO.


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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
.....  
RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

  
.....  
LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

  
.....  
OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

L9/P9

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º 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.