



PERÚ

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

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

RESOLUCIÓN N° 001995-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3745-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : DAVID PASCUAL BORJA CARHUACHIN
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR UN (1) DÍA SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI, del 20 de septiembre de 2017, rectificadas con Resolución N° 069-2017-MPH-GAF-OI, del 23 de octubre de 2017, emitidas por la Gerencia de Administración y Finanzas; la Resolución de Gerencia Municipal N° 003-2018-MPH-GM, del 4 de enero de 2018 y la Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2018-MPH-GM, del 17 de enero de 2018, emitidas por la Gerencia Municipal; así como de la Resolución N° 031-2018-MPH-GAF-OI, del 8 de marzo de 2018 y la Resolución N° 015-2018-MPH-GAF-SGRH, del 6 de agosto de 2018, emitidas por la Gerencia de Administración y Finanzas y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaral, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 18 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Mediante Informe DE 03-2017-MPH/STS, del 3 de abril de 2017, ampliado con Informe DE 04-2017-MPH/STS, del 15 de mayo de 2017, dirigidos a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Huaral, en adelante la Entidad, la Secretaría Técnica Suplente recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra servidores de la Entidad por hechos relacionados al incumplimiento de la rendición de cuenta y/o devolución del saldo de viáticos no utilizado, así como respecto a la rendición de cuentas de los encargos internos.

Asimismo, la Secretaría Técnica Suplente solicitó a la Gerencia Municipal se disponga lo conveniente para dar cumplimiento a lo previsto en el numeral 13.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, al evidenciarse la concurrencia de infractores.



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

2. Con Memorandum N° 625-2017-MPH/GM, del 31 de julio de 2017, la Gerencia Municipal de la Entidad designó en calidad de Órgano Instructor, en el procedimiento a iniciarse respecto a los hechos señalados en el numeral precedente, a la Gerencia de Administración y Finanzas al haberse advertido la concurrencia de infractores de acuerdo a lo previsto en el numeral 13.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
3. Con Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI¹, del 20 de septiembre de 2017, la Gerencia de Administración y Finanzas de la Entidad, en calidad de Órgano Instructor, instauró procedimiento administrativo disciplinario contra el señor DAVID PASCUAL BORJA CARHUACHIN, quien en su calidad de Sub Gerente de Imagen Institucional de la Entidad, no habría cumplido con realizar la rendición de cuenta debidamente documentada de los gastos efectuados dentro de un plazo máximo de tres (3) días hábiles después de concluida la actividad materia del encargo interno ante la Sub Gerencia de Contabilidad; incumpliendo de esta manera lo previsto en los numerales 7.5.1, 7.5.2 y 7.5.3 de la Directiva N° 001-2014-MPH-GM "Directiva de Normas y Procedimientos para el Otorgamiento de Encargos Internos al Personal de la Municipalidad Provincial de Huaral"².
4. Con Resolución N° 069-2017-MPH-GAF-OI, del 23 de octubre de 2017, la Gerencia de Administración y Finanzas de la Entidad, en calidad de Órgano Instructor,

¹ Notificada al impugnante el 19 de octubre de 2017.

² **Directiva N° 001-2014-MPH-GM "Directiva de Normas y Procedimientos para el Otorgamiento de Encargos Internos al Personal de la Municipalidad Provincial de Huaral"**

VII. DEL PROCESO ADMINISTRATIVO (...)

7.5. RENDICION

7.5.1 Los fondos otorgados bajo la modalidad de “Encargo Interno” a los funcionarios o servidores municipales constituye un anticipo con cargo a rendir cuenta documentada.

7.5.2 El encargado del manejo del Fondo elaborará y presentará ante la Sub-Gerencia de Contabilidad, la rendición de cuenta debidamente documentada de los gastos efectuados dentro de un plazo máximo de tres (03) días hábiles después de concluida la actividad materia del encargo, salvo se trate de actividades desarrolladas en el exterior del país, en cuyo caso puede ser de hasta quince (15) días calendario. La rendición de cuentas de los encargos se efectuará únicamente con el Formato N° 04 “Informe de Resultados del Encargo Interno Recibido” y en el **Formato N° 02** “Resumen de Rendición de Cuenta por Encargo Interno Recibido”.

7.5.3 Vencido el plazo para la rendición documentada del “Encargo Interno” indicado en el párrafo precedente, si el designado para la ejecución del gasto no cumpliera con la rendición de cuentas y/o devolución de saldos del encargo no utilizados, el Sub-Gerente de Contabilidad, bajo responsabilidad informará al Gerente de Administración, con copia al Sub-gerente de Recursos Humanos, quienes efectuarán el descuento del íntegro de los fondos asignados, con cargo a sus Remuneraciones, Bonificaciones, Gratificaciones, CTS, o cualquier otro ingreso que le corresponda al funcionario o servidor encargado (...)."



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”

resolvió rectificar el error material incurrido en la emisión de la Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI, del 20 de septiembre de 2017, en el extremo referido a los vistos de la citada resolución.

5. El 8 de noviembre de 2017, el impugnante presentó sus descargos alegando lo siguiente:
- (i) Se le ha instaurado el procedimiento administrativo sin habersele adjuntado los anexos documentarios que sustentan su inicio.
 - (ii) No se ha precisado qué faltas previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil o del artículo 98° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se habrían cometido, vulnerándose el debido proceso, su derecho de defensa y los principios de legalidad y tipicidad.
6. Con Resolución de Gerencia Municipal N° 003-2018-MPH-GM, del 4 de enero de 2018, la Gerencia Municipal de la Entidad dispuso el inicio del procedimiento de nulidad de oficio de la Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI, del 20 de septiembre de 2017, al no haberse tipificado la falta en la que habría incurrido el impugnante de acuerdo a lo señalado en el artículo 85° de la Ley N° 30057.
7. Mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2018-MPH-GM³, del 17 de enero de 2018, la Gerencia Municipal de la Entidad declaró la nulidad de oficio de la Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI, del 20 de septiembre de 2017, al no haberse tipificado la falta en la que habría incurrido el impugnante de acuerdo a lo señalado en el artículo 85° de la Ley N° 30057.
8. En mérito a lo señalado en el numeral precedente, mediante Resolución N° 031-2018-MPH-GAF-OI, del 8 de marzo de 2018⁴, la Gerencia de Administración y Finanzas de la Entidad, en calidad de Órgano Instructor, instauró procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante quien en su calidad de Sub Gerente de Imagen Institucional de la Entidad, no habría cumplido con realizar la rendición de cuenta debidamente documentada de los gastos efectuados dentro de un plazo máximo de tres (03) días hábiles después de concluida la actividad materia del encargo interno ante la Sub Gerencia de Contabilidad; incumpliendo de esta manera lo previsto en los numerales 7.5.1, 7.5.2 y 7.5.3 de la Directiva N° 001-2014-MPH-GM; incurriendo en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057⁵.

³ Notificada al impugnante el 18 de enero de 2018.

⁴ Notificada al impugnante el 20 de marzo de 2018.

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**



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

9. El 27 de marzo de 2018, el impugnante presentó sus descargos alegando lo siguiente:
- (i) Se le ha instaurado el procedimiento administrativo sin habersele adjuntado los anexos documentarios que sustentan su inicio.
 - (ii) La Imputación del literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 constituye una norma genérica, vulnerándose de esta manera debido proceso, su derecho de defensa y los principios de legalidad y tipicidad.
10. Mediante Resolución Nº 015-2018-MPH-GAF-SGRH⁶, del 6 de agosto de 2018, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por un (1) día sin goce de remuneraciones al haberse acreditado el incumplimiento de lo previsto en los numerales 7.5.1, 7.5.2 y 7.5.3 de la Directiva Nº 001-2014-MPH-GM; constituyendo la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

11. El 11 de septiembre de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Nº 015-2018-MPH-GAF-SGRH, solicitando se revoque la citada resolución, argumentando que la Imputación del literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 constituye una norma genérica, vulnerándose de esta manera debido proceso, su derecho de defensa y los principios de legalidad y tipicidad.
12. Con Oficio Nº 021-2015-MPH/GAF/SGRH, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante y los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
13. Mediante los Oficios N^{os} 013463 y 013464-2018-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

“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: (...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones. (...)”

⁶ Notificada al impugnante el 20 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

14. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁷, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁸, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
15. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁹, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
16. 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

⁷ **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”.

⁸ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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



“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 Civil¹⁰, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM¹¹; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹², en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016¹³.

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

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

¹¹ 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”.

¹² El 1 de julio de 2016.

¹³ 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”

17. 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.
18. 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

19. 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.
20. 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 Civil¹⁴, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹⁴**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 17º y 18º 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”

21. 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° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁵ 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.
22. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil¹⁶ y el Título VI del Libro I de su Reglamento General¹⁷, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 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° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁸.

¹⁵ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁶ **La Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Faltas

Capítulo II: Régimen de sanciones y procedimiento Sancionador

¹⁷ **El Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Disposiciones Generales

Capítulo II: Faltas Disciplinarias

Capítulo III: Sanciones

Capítulo IV: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Capítulo V: Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

¹⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.

c) Los directivos públicos;



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

23. En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁹ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
24. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057.
25. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se

- d) Los servidores civiles de carrera;
e) Los servidores de actividades complementarias y
f) Los servidores de confianza.

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

¹⁹ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

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



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

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 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.

26. 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/GPGSC²⁰, 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 prescripción²¹.

²⁰ **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 los 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”.

²¹ **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**



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

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

27. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por 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 General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
28. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encontraba en condición de servidor contratado bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil

29. En primer lugar, 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/GPGSC²², se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

“(…) 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 (…)”.

²² **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 los 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.



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

- (iii) 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 prescripción²³.
- (iv) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

30. Por otro lado, de acuerdo con las disposiciones del Título V de la Ley del Servicio Civil, así como las previstas en el Título VI de su Reglamento General, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con una fase preliminar a cargo de la Secretaría Técnica²⁴, quien tiene la función de efectuar la precalificación de las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria y asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

31. Asimismo, de acuerdo con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, dicha Secretaría tiene el deber de emitir un informe de la precalificación efectuada, en el cual se sustente lo siguiente:

- (i) Procedencia o apertura del inicio del procedimiento;
(ii) Identificación de la posible sanción a aplicarse; y,
(iii) Identificación del órgano instructor competente.

-
- 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”.

²³ **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 (…)”.

²⁴ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 92º.- Autoridades

(…)

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. (…)”.



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

32. Culminado lo anterior, la Secretaría Técnica remite el informe de precalificación al órgano instructor identificado, quien en caso esté de acuerdo con dicho informe, procederá a dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, dándose comienzo así a la fase instructiva, a través de la cual se efectúa la imputación formal de cargos y se concede el plazo de ley para la presentación de los descargos por parte del servidor y/o ex servidor investigado.
33. Asimismo, el literal a) del artículo 106º y el artículo 107º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha establecido que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciándose con la notificación al servidor civil del documento que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual contiene los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros.
34. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe por parte del órgano instructor, quien debe puntualizar entre otros aspectos los siguientes: (i) Pronunciamiento sobre la existencia o no de la falta imputada; y, (ii) Recomendación al órgano sancionador sobre la sanción a ser impuesta, en caso corresponda.
35. A continuación de lo anterior, se tiene la fase sancionadora, la cual comienza con la recepción del informe referido en el numeral anterior por parte del órgano sancionador, quien deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, el cual una vez atendido el órgano sancionador será el encargado de determinar la imposición de la sanción o, en su defecto, declarar no ha lugar la misma, disponiendo el archivo del procedimiento.
36. Ahora bien, en cuanto a la actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, se tiene que el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley N° 30057 ha establecido claramente la competencia de aquellas para conducir tal procedimiento, así como para sancionar, de acuerdo a lo siguiente:
- (i) En el caso de la sanción de **amonestación escrita**, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.



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

- (ii) En el caso de la sanción de **suspensión**, el jefe inmediato es el órgano instructor y el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- (iii) En el caso de la sanción de **destitución**, el Jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor y el Titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

37. Lo señalado en la norma citada, se puede apreciar de manera ilustrativa en el siguiente cuadro:

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

38. Cabe precisar que en el Informe Técnico N° 512-2016-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, se ha señalado que *“para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad”*. Del mismo modo, en dicho informe se precisó que *“se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto”*.

39. En ese sentido, para efectos de determinar las autoridades administrativas que ejercerían la función de órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, según lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades deben tener en cuenta la línea jerárquica establecida en sus instrumentos de gestión y su estructura organizativa.



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

40. Por su parte, en cuanto a la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, resulta necesario precisar que de acuerdo al artículo 3º 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, para que un acto administrativo sea válido, debe cumplir con ciertos requisitos, siendo uno de ellos el haber sido *“emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado”*; es decir, haber sido emitido por el órgano competente establecido por el ordenamiento jurídico.
41. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que al impugnante se le impuso la sanción de suspensión; asimismo, la Entidad consideró que al haber más de un servidor con distinto nivel jerárquico involucrado en los hechos imputados, existía un concurso de infractores, por lo que le resultaba aplicable lo dispuesto en el segundo párrafo del numeral 13.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
42. Es así que, como se aprecia del Informe de Precalificación (Informe DE 03-2017-MPH/STS, ampliado con Informe DE 04-2017-MPH/STS) así como de la Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI que primigeniamente instauró el procedimiento al impugnante, estaban involucrados en los hechos objeto del procedimiento disciplinario, tanto el impugnante como diversos servidores de la Entidad.
43. En efecto, de la documentación que obra en el expediente, se advierte que a través del Memorandum N° 625-2017-MPH/GM, del 31 de julio de 2017, la Gerencia Municipal de la Entidad designó en calidad de Órgano Instructor, en el procedimiento a iniciarse respecto a los hechos señalados en el numeral precedente, a la Gerencia de Administración y Finanzas al haberse advertido la concurrencia de infractores de acuerdo a lo previsto en el numeral 13.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
44. Sobre el particular, en el presente caso no nos encontramos ante un concurso de infractores, por lo que no resulta aplicable lo dispuesto en el numeral 13.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC para poder determinar las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, sino que se debió seguir las disposiciones del numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el cual se señala que la facultad para ejercer las funciones de órgano instructor correspondía al Jefe Inmediato y de órgano sancionador correspondía al Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces.



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

45. Siendo así, las autoridades del procedimiento debieron ser, como órgano instructor, el Secretario General, en su calidad de jefe inmediato del impugnante²⁵; y la Sub Gerencia de Recursos Humanos como órgano sancionador; debiéndose precisar que si fuera el caso que el jefe inmediato también estuviese involucrado en los hechos materia del procedimiento, la Secretaría Técnica debe recomendar la abstención de dicha autoridad, en aplicación del artículo 97º del TUO de la Ley N° 27444²⁶, y seguir el procedimiento establecido en el numeral 99º de la misma norma²⁷.

²⁵ **Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Huaral**
SUB GERENCIA DE IMAGEN INSTITUCIONAL (...)

C. LÍNEA DE AUTORIDAD

DEPENDE DE:	Secretario General
MANDO SOBRE:	Secretaria II

(...)”.

²⁶ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 97º.- Causales de abstención

La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

1. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los administrados o con sus representantes, mandatarios, con los administradores de sus empresas, o con quienes les presten servicios.
2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
3. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
5. Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos doce (12) meses, relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los administrados o terceros directamente interesados en el asunto, o si tuviera en proyecto una concertación de negocios con alguna de las partes, aun cuando no se concrete posteriormente.

No se aplica lo establecido en el presente numeral en los casos de contratos para la prestación de servicios públicos o, que versen sobre operaciones que normalmente realice el administrado-persona jurídica con terceros y, siempre que se acuerden en las condiciones ofrecidas a otros consumidores o usuarios.

6. Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, esta, por decoro, puede abstenerse mediante resolución debidamente fundamentada. Para ello, se debe tener en consideración las siguientes reglas:

- a) En caso que la autoridad integre un órgano colegiado, este último debe aceptar o denegar la solicitud.



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

46. En tal sentido, siendo que la instauración del procedimiento administrativo disciplinario se dictó mediante Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI, rectificadas con Resolución N° 069-2017-MPH-GAF-OI, emitidas por la Gerencia de Administración y Finanzas de la Entidad y, posteriormente, declarada nula a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 003-2018-MPH-GM y Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2018-MPH-GM; reiniciándose el procedimiento a través de la notificación al impugnante de la Resolución N° 031-2018-MPH-GAF-OI, se advierte que los citados actos han sido emitidos sin observar las disposiciones señaladas en los numerales precedentes.
47. En tal sentido, la Gerencia de Administración y Finanzas de la Entidad carecía de competencia para emitir el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que dicha actuación correspondía al Secretario General, por ser el jefe de la unidad orgánica en el que el impugnante prestó servicios al momento de la comisión de las faltas imputadas, conforme a lo previsto en el Manual de Organización y Funciones de la Entidad, o en todo caso, alguna autoridad preferentemente, de igual jerarquía, en el supuesto que el jefe inmediato estuviese involucrado en los hechos materia del procedimiento.
48. Por lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, siendo que se ha inobservado el ordenamiento jurídico vigente y el procedimiento regular previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, al momento de iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante. Por tanto, la Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI, rectificadas mediante Resolución N° 069-2017-MPH-GAF-OI; la Resolución de Gerencia Municipal N° 003-2018-MPH-GM y la Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2018-MPH-GM; así como la Resolución N° 031-2018-MPH-GAF-OI y la Resolución N° 015-2018-MPH-GAF-

b) En caso que la autoridad sea un órgano unipersonal, su superior jerárquico debe emitir una resolución aceptando o denegando la solicitud.”

²⁷ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 99º.- Disposición superior de abstención

99.1 El superior jerárquico inmediato ordena, de oficio, o a pedido de los administrados, la abstención del agente incurso en alguna de las causales a que se refiere el Artículo 98 de la presente Ley.

99.2 En este mismo acto designa a quien continuará conociendo del asunto, preferentemente entre autoridades de igual jerarquía, y le remitirá el expediente.

99.3 Cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior optará por habilitar a una autoridad ad hoc, o disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión”.



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

SGRH han incurrido en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444²⁸.

49. En consecuencia, las referidas resoluciones deben ser declaradas nulas por este Tribunal a fin de cumplir con imputar al impugnante, previamente a la sanción y de forma clara, los hechos por los que se le inicia procedimiento administrativo disciplinario, las obligaciones y/o funciones incumplidas y las presuntas faltas incurridas, teniendo en cuenta los órganos competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
50. Sin perjuicio de lo antes expuesto, es necesario recordar que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 8.1. de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios bajo la Ley del Servicio Civil, se ha previsto de una Secretaría Técnica, la cual estará a cargo de un Secretario Técnico, quien podrá contar con servidores de apoyo que coadyuven en su labor de precalificación de las faltas disciplinarias y demás funciones. También, además del Secretario Técnico, se ha previsto la figura del Secretario Técnico Suplente, pero únicamente en los casos en que el primero haya sido denunciado, procesado o se encuentre inmerso en alguna causal de abstención contenida en el TUO de la Ley N° 27444.
51. En ese sentido, la Entidad deberá observar las disposiciones antes señaladas a efectos de retrotraer el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica.
52. Finalmente, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo en el procedimiento seguido al impugnante, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos en su recurso de apelación sometido a conocimiento.

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

²⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**
“Artículo 10º.- 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.
 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.
- (...)”.



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”

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución N° 015-2017-MPH-GAF-OI, 20 de septiembre de 2017, rectificada con Resolución N° 069-2017-MPH-GAF-OI, del 23 de octubre de 2017, emitidas por la Gerencia de Administración y Finanzas; la Resolución de Gerencia Municipal N° 003-2018-MPH-GM, del 4 de enero de 2018 y la Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2018-MPH-GM, del 17 de enero de 2018, emitidas por la Gerencia Municipal; así como de la Resolución N° 031-2018-MPH-GAF-OI, del 8 de marzo de 2018 y la Resolución N° 015-2018-MPH-GAF-SGRH, 6 de agosto de 2018, emitidas por la Gerencia de Administración y Finanzas y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor DAVID PASCUAL BORJA CARHUACHIN, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor DAVID PASCUAL BORJA CARHUACHIN y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVJER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L16/CP8

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.