



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 002080-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3383-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : LILIA RUDITH SALINAS GARCIA  
**ENTIDAD** : GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos Nº 331-2017-GRA/ORH, del 25 de septiembre de 2017, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, por carecer de los requisitos de validez establecidos en los numerales 1 y 5 del artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444.*

*Asimismo, se declara la NULIDAD de las Resoluciones de la Oficina de Recursos Humanos Nºs 196-2017-GRA/ORH y 369-2017-GRA/ORH, del 7 de junio y 24 de octubre de 2017, respectivamente, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Arequipa, así como de la Resolución Gerencial General Regional Nº 138-2018-GRA/GGR, del 13 de julio de 2018, emitida por la Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Arequipa, al haberse vulnerado el debido procedimiento.*

Lima, 29 de octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Resolución de la Oficina de Recursos Humanos Nº 196-2017-GRA/ORH, del 7 de junio de 2017<sup>1</sup>, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Arequipa, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario a la señora LILIA RUDITH SALINAS GARCIA, en adelante la impugnante, por la presunta comisión de las faltas previstas en los literales a) y n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>, y de la falta recogida

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 8 de junio de 2017

<sup>2</sup> Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil.

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario.-



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”

en el literal a) del numeral 98.2 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>3</sup>; asimismo, se imputó la infracción a los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 6º y numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>4</sup>; así como el artículo 22º de la Constitución Política del Perú<sup>5</sup>; los artículos 7º, 8º, 17º y

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

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.  
(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”.

<sup>3</sup> **Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
“Artículo 98º.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

a) Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales”.

<sup>4</sup> **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**  
**PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO**

“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos”.

“Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública”.

<sup>5</sup> **Constitución Política del Perú**

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

el literal a) del artículo 39º del Reglamento para el control de asistencia, permanencia, obligaciones, prohibiciones, derechos y sanciones para los trabajadores de la Entidad<sup>6</sup>, aprobado por la Resolución Ejecutiva Regional Nº 041-2011-GRA/PR; numeral 3.2.4 de la Resolución Directoral Nº 010-92-INAP/DNP, Manual Normativo de Personal Nº 001-92-DNP, “Control de Asistencia y Permanencia”<sup>7</sup>; y numeral 2.2.1 de la Resolución Directoral Nº 001-93-INAP/DNP, Manual Normativo de Personal Nº 003-93-DNP, “Licencias y Permisos”<sup>8</sup>.

“Artículo 22º.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

**6 Reglamento para el control de asistencia, permanencia, obligaciones, prohibiciones, derechos y sanciones para los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional Nº 041-2011-GRA/PR**

“Artículo 7º.- La jornada diaria de trabajo establecida para los trabajadores que prestan servicios en las diferentes dependencias del Gobierno Regional de Arequipa, es de siete horas con cuarenta y cinco minutos (07 horas: 45 min) de lunes a viernes, durante el año (incluye 45 minutos de refrigerio de 12:30 a 13:15 horas).

**Artículo 8º.-** Todo trabajador (servidores y funcionarios) está en la obligación de registrar y/o firmar personalmente su asistencia al inicio y término de su jornada de trabajo, haciendo uso de medio físico (tarjetas) de control de asistencia o en sistemas informáticos.

(...)

**Artículo 17º.-** El trabajador que por motivos de enfermedad u otras razones se encuentre impedido de concurrir a su centro de trabajo en el horario establecido, está obligado a dar aviso a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en el término máximo de dos (02) horas posteriores a la hora de ingreso en el mismo día. El interesado deberá justificar su ausencia por escrito acompañando la documentación sustentatoria dentro de los dos días hábiles posteriores; en caso contrario la ausencia será considerada como falta injustificada.

(...)

**Artículo 39º.-** Adicionalmente, se consideran como faltas administrativas a las siguientes:

a. Las tardanzas e inasistencias injustificadas”.

**7 Manual Normativo de Personal Nº 001-92-DNP, “Control de Asistencia y Permanencia” aprobado por Resolución Directoral Nº 010-92-INAP/DNP**

“III. Disposiciones para la Formulación

(...)

**3.2 Registro de Control de Asistencia del Personal**

(...)

**3.2.4** Es responsabilidad del trabajador concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos, debiendo obligatoriamente registrar su asistencia al ingreso y salida al centro de labores, mediante el sistema de control utilizado”.

**8 Manual Normativo de Personal Nº 003-93-DNP, “Licencias y Permisos”, aprobado por Resolución Directoral Nº 001-93-INAP/DNP**

“II. Permiso

(...)

**2.2 Disposiciones Específicas**

**A. Permiso con goce de remuneraciones**

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

Al respecto, la Entidad precisó que la impugnante habría presentado documentación falsa, consistente en tres (3) constancias de atención médica, para justificar su demora en la asistencia a su centro de trabajo los días 11, 13 y 16 de enero de 2017.

2. El 14 de junio de 2017, la impugnante presentó sus descargos, indicando lo siguiente:
  - (i) No presentó las Constancias de Atención Médica y las tardanzas de los días 11, 13 y 16 de enero de 2017 no tuvieron su origen en atenciones médicas en el Seguro Social de Salud.
  - (ii) Las tardanzas tuvieron su origen en el traslado de su menor hija a su centro educativo, agrega que recuperó el tiempo dejado de laborar conforme su reporte de asistencia.
  - (iii) La imposición de una sanción de destitución vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
3. Luego, con Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 331-2017-GRA/ORH, del 25 de septiembre de 2017<sup>9</sup>, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, se dejó sin efecto la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 196-2017-GRA/ORH, del 7 de junio de 2017, y se dispuso retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de precalificación.
4. En tal sentido, con Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 369-2017-GRA/ORH, del 24 de octubre de 2017<sup>10</sup>, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, por la presunta comisión de las faltas previstas en los literales a) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057<sup>11</sup>, y de la falta recogida en el literal j) del numeral

### 2.2.1 Permiso por enfermedad

Se otorga al trabajador para concurrir a las dependencias del Instituto Peruano de Seguridad Social o Centro Asistencial de su preferencia, debiendo a su retorno acreditar la atención con la respectiva constancia firmada por médico tratante, sin la cual no se justificará el tiempo utilizado y se considerará como permiso por motivos personales.

Los trabajadores que por razones de obtención de cita médica en las dependencias del IPSS no registran su ingreso antes del vencimiento de la hora de inicio a la jornada laboral, podrán justificar la tardanza con el comprobante de separación de turno de atención. (...)."

<sup>9</sup> Notificada a la impugnante el 25 de septiembre de 2017.

<sup>10</sup> Notificada a la impugnante el 7 de noviembre de 2017

<sup>11</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario.-



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”

98.2 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>; por infracción a los numerales 1, 2 y 5 del artículo 6º y numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; así como el artículo 22º de la Constitución Política del Perú, los artículos 8º, 17º y el literal a) del artículo 39º del Reglamento para el control de asistencia, permanencia, obligaciones, prohibiciones, derechos y sanciones para los trabajadores de la Entidad; y numeral 3.2.4 del Manual Normativo de Personal Nº 001-92-DNP, “Control de Asistencia y Permanencia”; y numeral 2.2.1 del Manual Normativo de Personal Nº 003-93-DNP, “Licencias y Permisos”; faltas que acarrearían la imposición de la sanción de destitución.

5. El 20 de noviembre de 2017, la impugnante presentó sus descargos, solicitando la nulidad del acto administrativo que instaura del procedimiento administrativo disciplinario y la atenuación de la sanción de destitución, conforme a lo siguiente:
- (i) La imputación de la falta del literal a) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil no identifica la norma de la Ley del Servicio o de su Reglamento General que ha sido incumplida en la parte resolutive de la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos Nº 369-2017-GRA/ORH.
  - (ii) La imputación de la falta del literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil no indica la falta establecida por Ley incurrida en la parte resolutive de la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos Nº 369-2017-GRA/ORH.
  - (iii) Se vulnera su derecho de defensa y el debido procedimiento.
  - (iv) Las normas vulneradas citadas en la parte considerativa de la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos Nº 369-2017-GRA/ORH no describen faltas administrativas y no se relacionan con la conducta realizada por la impugnante, presentación de documentos falsos.
  - (v) Reconoce haber utilizado las constancias de atención fraudulentas, sin haber realizado su adulteración, agrega que su tardanza los días 11, 13 y 16 de enero

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

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

(...)

q) Las demás que señale la Ley”.

<sup>12</sup>**Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**  
“Artículo 98º.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

j) Las demás que señale la ley”.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

de 2017 se produjo por el traslado de su menor hija a su centro de estudios.

6. Con Resolución Gerencial General Regional N° 138-2018-GRA/GGR, del 13 de julio de 2018<sup>13</sup>, la Gerencia General Regional de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por treinta (30) días, por la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley 30057, al contravenir lo dispuesto en el artículo 17º del Reglamento para el control de asistencia, permanencia, obligaciones, prohibiciones, derechos y sanciones para los trabajadores de la Entidad, y el numeral 2.2.1 del Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, “Licencias y Permisos”; así como los numerales 1, 2 y 5 del artículo 6º y numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; tras considerar acreditados los hechos imputados.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. El 24 de julio de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Gerencial General Regional N° 138-2018-GRA/GGR, solicitando su nulidad y se retrotraiga el procedimiento administrativo disciplinario al momento de su instauración, argumentando principalmente lo siguiente:
  - (i) Si bien no se sancionó a la impugnante por la comisión de la falta del literal a) del artículo 85º de la Ley N° 30057 por encontrarse indebidamente tipificada, corresponde que se declare la nulidad de todo el procedimiento administrativo disciplinario para su correcta instauración.
  - (ii) Con relación a la sanción por la comisión de la falta del literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057, no se identifica la norma con rango de Ley que establece una infracción administrativa, sino normas que establecen deberes u obligaciones, vulnerándose el principio de tipicidad y el derecho de defensa de la impugnante.
  - (iii) Las normas vulneradas imputadas no desarrollan la conducta típica realizada por la impugnante, consistente en la presentación de documentación falsa, no logrando describir como falta administrativa esta conducta.
  - (iv) Se vulneró su derecho de defensa al no indicarse en la parte resolutive del acto administrativo de inicio del procedimiento administrativo disciplinario las normas realmente vulneradas (numeral 2.2.1 de la Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP, numerales 2 y 5 del artículo 6º y numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815).

<sup>13</sup>Notificada a la impugnante el 16 de julio de 2018.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

8. Con Oficio N° 655-2018-GRA/GGR, la Gerencia General Regional de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que originaron la resolución impugnada.
9. A través de los Oficios N°s 011202-2018-SERVIR/TSC y 011203-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal determinó que el recurso de apelación interpuesto por la impugnante cumple con los requisitos de admisibilidad señalados en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>14</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>15</sup>, el Tribunal tiene por

<sup>14</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

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

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción 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>15</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

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.

11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>16</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.
12. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>17</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>18</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

<sup>16</sup>Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>17</sup>**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

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

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

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>18</sup>**Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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





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”

Diario Oficial “El Peruano”<sup>19</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016<sup>20</sup>.

13. 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.
14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

15. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en

<sup>19</sup>El 1 de julio de 2016.

<sup>20</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.”

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

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.

16. 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>21</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
17. 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 Transitoria<sup>22</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.
18. 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°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido

<sup>21</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 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

<sup>22</sup> 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 regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>23</sup>.

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, 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 4.1<sup>24</sup> 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.
20. 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° 276, 728 y 1057.

<sup>23</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 90º.- 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;
- 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”.

<sup>24</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**

**“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. (...)”.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

21. 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 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.

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>25</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

<sup>25</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 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.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

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>26</sup>.
  - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
22. 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 General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
23. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que la impugnante está sujeta al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276. En tal sentido, esta Sala considera que al haberse suscitado los hechos imputados con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario en el año 2017; resultan aplicables al presente caso las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

#### Sobre la validez de la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 331-2017- GRA/ORH

- 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>26</sup> Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

24. En el presente caso, se advierte que con Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 331-2017-GRA/ORH, del 25 de septiembre de 2017, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad dejó sin efecto su propia resolución administrativa que dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante y dispuso retrotraer el referido procedimiento hasta la etapa de precalificación.
25. Sobre el particular, este Tribunal verifica que esta decisión tiene los mismos efectos a la de una declaración de nulidad de acto administrativo, conforme lo señalado en el artículo 12º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS<sup>27</sup>, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, por las siguientes razones:
- (i) Se determinó una vulneración el debido procedimiento por haberse calificado indebidamente la conducta de la impugnante, principio de la potestad sancionadora recogido en el numeral 2 del artículo 246º del TUO de la Ley N° 27444.
  - (ii) La Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 196-2017-GRA/ORH incurrió en el vicio de nulidad recogido en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444, causal referida a la contravención a la Constitución y a las Leyes, por contravenir el debido procedimiento.
  - (iii) La tipificación contenida en la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 196-2017-GRA/ORH no habría considerado la opinión vinculante contenida en el Informe N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC.
  - (iv) Se dispuso retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de precalificación a través de la Secretaría Técnica.

26. En tal sentido, se advierte que la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad rectificó de oficio la tipificación de las faltas imputadas, modificando el

<sup>27</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS  
“Artículo 12º.- Efectos de la declaración de nulidad

12.1. La declaración de nulidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro.

12.2. Respecto del acto declarado nulo, los administrados no están obligados a su cumplimiento y los servidores públicos deberán oponerse a la ejecución del acto, fundando y motivando su negativa.

12.3. En caso de que el acto viciado se hubiera consumado, o bien sea imposible retrotraer sus efectos, sólo dará lugar a la responsabilidad de quien dictó el acto y en su caso, a la indemnización para el afectado”.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

contenido de la decisión recaída en la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 196-2017-GRA/ORH, al considerar que la conducta de la impugnante no se subsumía en las faltas tipificadas en los literales a) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, modificando el tipo infractor imputado con la emisión de la Resolución de Oficina de Recursos Humanos N° 369-2017-GRA/ORH.

27. Sin embargo, resultaba competente para emitir el acto administrativo de enmienda la autoridad jerárquicamente superior a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, por haberse determinado la existencia de vicios de nulidad trascendentes o relevantes que no podían ser rectificadas por el propio órgano que emitió el acto administrativo viciado, conforme el numeral 11.2 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444<sup>28</sup>. En este caso, la Jefatura de la Oficina Regional de Administración, según se advierte del organigrama institucional y del Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Entidad, era el órgano competente para rectificar los vicios trascendentes o relevantes contenidos en la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 196-2017-GRA/ORH.
28. Sobre la rectificación de errores en el procedimiento administrativo disciplinario, mediante Informe Técnico N° 1226-2016-SERVIR/GPGSC, del 13 de julio de 2016, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, se indicó lo siguiente:

*“2.8 Tal como puede apreciarse, si el error no es esencial, esto es, no afecta el sentido del acto administrativo, la propia autoridad que emitió el acto puede corregirlo. No es necesario que ese pedido sea de parte, ni que se derive el expediente al superior del órgano que emitió el acto. Ello es una expresión del principio de celeridad, que consiste en que quienes participan en el procedimiento realice todas aquellas actuaciones que permitan obtener una decisión en el tiempo más breve que sea posible, evitando así cualquier vulneración a los derechos de las partes o al interés público”<sup>29</sup>.*

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

**“Artículo 11°.- Instancia competente para declarar la nulidad**

(...)

11.2. La nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declarará por resolución de la misma autoridad”.

<sup>29</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**



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”

(...)

20.10 Asimismo, se encuentra proscrita cualquier rectificación de oficio que corrigiendo los supuestos errores aritméticos o materiales, en realidad modifiquen la decisión final contenida en el acto administrativo. Incluso si el órgano administrativo competente identificara que el acto en cuestión ha incurrido en una causal de nulidad, no puede modificar su contenido, sino que deberá solicitar a su superior jerárquico para que este analice y evalúe si procede declarar la nulidad de oficio de ese acto.

(...)

2.12 Por lo tanto, si la rectificación de un error no resulta trascendente sobre el contenido o el sentido del acto administrativo, entonces la autoridad puede corregir ese error. En caso contrario, si cambia o altera el sentido del acto, entonces la autoridad administrativa deberá derivarlo a su superior para que corrija el error. Para ello deberá evaluar si el acto vulnera el interés público”.

29. De lo expuesto, este Tribunal concluye que la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 331-2017-GRA/ORH, del 25 de septiembre de 2017, fue emitida para enmendar un vicio de nulidad trascendente o relevante, puesto que se modificó sustancialmente el contenido del acto administrativo, al establecerse que las faltas imputadas no se ajustaban a derecho.
30. En tal sentido, resultaba necesario que el órgano jerárquico superior declare la nulidad y no que esta sea enmendada por el mismo órgano que emitió el acto administrativo irregular. Así, se concluye que la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 331-2017-GRA/ORH carece de los requisitos de validez recogidos en los numerales 1 y 5 del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444<sup>30</sup>, por haber sido

---

#### Título Preliminar

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

(...)

**1.9. Principio de celeridad.-** Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máximo dinámico posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, o fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento”.

<sup>30</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

#### “Artículo 3°.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

emitido por órgano incompetente y sin seguir el procedimiento regular para declarar la nulidad de otro acto administrativo.

31. Sin perjuicio de haberse determinado la nulidad de la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 331-2017-GRA/ORH, correspondiendo retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario hasta antes de la emisión de la citada resolución administrativa conforme el numeral 12.1 del artículo 12° del TUO de la Ley N° 27444<sup>31</sup>, este Tribunal considera oportuno pronunciarse sobre la tipificación de la conducta infractora contenida en las Resoluciones de la Oficina de Recursos Humanos N°s 196-2017-GRA/ORH y 369-2017-GRA/ORH, del 7 de junio y 24 de octubre de 2017, respectivamente, atendiendo a que la propia Entidad reconoce que dicho acto administrativo contiene una incorrecta calificación de la conducta infractora y a que la impugnante cuestiona este aspecto en su recurso de apelación.
32. Cabe señalar que, en atención de los principio de celeridad y eficacia<sup>32</sup>, este Tribunal

1. Competencia.- Ser 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 y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.  
(...)

5. Procedimiento regular.- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

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

“Artículo 12.- Efectos de la declaración de nulidad

12.1. La declaración de nulidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro.  
(...)”

<sup>32</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Título Preliminar

(...)

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

(...)

1.9. Principio de celeridad.- Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento.

(...)

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

considera que resulta importante para los fines del presente procedimiento administrativo disciplinario emitir un pronunciamiento sobre la tipificación realizada por la Entidad de la conducta infractora, con el fin de evitar actuaciones que dilaten en exceso la tramitación del procedimiento y conlleven trasgresiones a los garantías del debido procedimiento.

### De la observancia del debido procedimiento administrativo y el principio de legalidad

33. El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en lo sucesivo el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>33</sup>.

1.10. Principio de eficacia.- Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados.

En todos los supuestos de aplicación de este principio, la finalidad del acto que se privilegie sobre las formalidades no esenciales deberá ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública que se busca satisfacer con la aplicación de este principio”.

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

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

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

(...)

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

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

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.

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370



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”

34. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*<sup>34</sup>.
35. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444<sup>35</sup> establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
36. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad<sup>36</sup>, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, sólo puede hacer lo que la ley expresamente les permita.
37. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus*

<sup>34</sup>RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2006. p. 220.

<sup>35</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

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

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

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

<sup>36</sup> **Constitución Política del Perú de 1993**

**“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona**

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;(…)”.



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”

*propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”<sup>37</sup>.*

38. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley Nº 27444<sup>38</sup>.
39. Respecto de los requisitos de validez de un acto administrativo, en el artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444<sup>39</sup> se ha establecido que el acto administrativo debe expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos; así como su contenido debe ajustarse a lo dispuesto en el

<sup>37</sup>Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

<sup>38</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

**“Artículo 1º. -Concepto de acto administrativo**

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (...)”.

<sup>39</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

**“Artículo 3º.-Requisitos de validez de los actos administrativos**

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. Competencia.- Ser 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 y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.
2. Objeto o contenido.- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.
3. Finalidad Pública.- Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitársele a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.
4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.
5. Procedimiento regular.- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

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



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

ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.

- 40. En ese sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.
- 41. Por su parte, de la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que, mediante Resoluciones de la Oficina de Recursos Humanos N<sup>os</sup> 196-2017-GRA/ORH y 369-2017-GRA/ORH, del 7 de junio y 24 de octubre de 2017, respectivamente, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, se dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra la impugnante, por incurrir en:

<b>Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 196-2017-GRA/ORH</b>	<b>Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 369-2017-GRA/ORH</b>
<i>Las faltas previstas en los literales a) y n) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y de la falta recogida en el literal a) del numeral 98.2 del artículo 98º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; por infracción a los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 6º y numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, así como el artículo 22º de la Constitución Política del Perú, los artículos 7º, 8º, 17º y el literal a) del artículo 39º de la Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2011-GRA/PR, Reglamento para el control de asistencia, permanencia, obligaciones, prohibiciones, derechos y sanciones para los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, numeral 3.2.4 de la Resolución Directoral N° 010-92-INAP/DNP, Manual Normativo de Personal N° 001-92-DNP, “Control de Asistencia y Permanencia”, y numeral 2.2.1 de la Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP, Manual Normativo de</i>	<i>Las faltas previstas en los literales a) y q) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y de la falta recogida en el literal j) del numeral 98.2 del artículo 98º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; por infracción a los numerales 1, 2 y 5 del artículo 6º y numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, así como el artículo 22º de la Constitución Política del Perú, los artículos 8º, 17º y el literal a) del artículo 39º de la Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2011-GRA/PR, Reglamento para el control de asistencia, permanencia, obligaciones, prohibiciones, derechos y sanciones para los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, y numeral 3.2.4 de la Resolución Directoral N° 010-92-INAP/DNP, Manual Normativo de Personal N° 001-92-DNP, “Control de Asistencia y Permanencia”, y numeral 2.2.1 de la Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP, Manual Normativo de</i>

*[Handwritten signatures]*

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



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

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

Personal Nº 003-93-DNP, “Licencias y Permisos”	Personal Nº 003-93-DNP, “Licencias y Permisos”
--	--

42. Al respecto, resulta necesario precisar que en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30057 se señaló textualmente lo siguiente:

***“DÉCIMA.- Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario***

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

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

43. Como se puede apreciar de la norma citada, a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley Nº 30057, el legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y de las normas previstas en la Ley Nº 27815 para una misma conducta infractora. Asimismo, ha precisado que la aplicación de la Ley Nº 27815 está restringida a los supuestos no regulados por la Ley Nº 30057.
44. Si bien a través del artículo 100º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 se ha señalado que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales señaladas en régimen disciplinario y

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

procedimiento sancionador regulado en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, la misma debe interpretarse en concordancia con lo establecido en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057.

45. En ese sentido, al haberse iniciado el procedimiento administrativo a la impugnante, en primer término, por la presunta comisión de la falta prevista en los literales a) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 y la infracción de lo previsto en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815; y, luego, por la presunta comisión de la falta prevista en los literales a) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 y la infracción de lo previsto en los numerales 1, 2 y 5 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815; la Entidad ha inobservado lo establecido en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057; por lo que las imputaciones contenidas en las Resoluciones de la Oficina de Recursos Humanos N°s 196-2017-GRA/ORH y 369-2017-GRA/ORH, del 7 de junio y 24 de octubre de 2017, respectivamente, así como la Resolución Gerencial General Regional N° 138-2018-GRA/GGR, del 13 de julio de 2018, emitida por la Gerencia General Regional de la Entidad, se encontrarían inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444<sup>40</sup>, por contravenir el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y los numerales 1.1 y 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, al haber sido emitidos dichos actos en contravención al marco legal vigente.
46. Por lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo al instaurarse el procedimiento administrativo disciplinario, siendo que se ha inobservado el ordenamiento jurídico vigente y el procedimiento regular previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, correspondiendo que se retrotraiga el procedimiento administrativo hasta su etapa de precalificación.
47. Estando a lo señalado, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por el impugnante en su recurso de apelación sometido a conocimiento.

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

<sup>40</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

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

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

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

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 331-2017-GRA/ORH, del 25 de septiembre de 2017, emitida por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, por carecer de los requisitos de validez establecidos en los numerales 1 y 5 del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444.

**SEGUNDO.-** Declarar la NULIDAD de las Resoluciones de la Oficina de Recursos Humanos N°s 196-2017-GRA/ORH y 369-2017-GRA/ORH, del 7 de junio y 24 de octubre de 2017, respectivamente, emitidas por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, así como de la Resolución Gerencial General Regional N° 138-2018-GRA/GGR, del 13 de julio de 2018, emitida por la Gerencia General Regional del GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, al haberse vulnerado el debido procedimiento.

**TERCERO.-** Retrotraer el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo tener en consideración al momento de calificar la conducta de la señora LILIA RUDITH SALINAS GARCÍA, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución de la señora LILIA RUDITH SALINAS GARCIA y al GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Devolver el expediente a la GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

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.

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370





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”

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

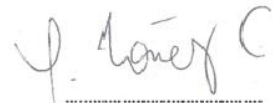
Regístrese, comuníquese y publíquese.



RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL



LUGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

P6/P5

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.

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370