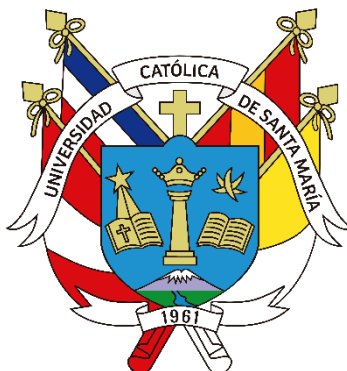


Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Derecho Procesal y Administración de Justicia



Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022

Tesis presentada por el Bachiller:

Ancco Bolaños, Jefferson Bernardo

ORCID: 0009-0003-2530-940X

Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Procesal y
Administración de Justicia

Asesor:

Dr. Paredes Bedregal, Emmel Benito

ORCID: 0000-0002-2934-4136

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 05 de Agosto del 2024

Dictamen: 007895-C-EPG-2024

Visto el borrador del expediente 007895, presentado por:

2021002461 - ANCCO BOLAÑOS JEFFERSON BERNARDO

Titulado:

**AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN QUE GENERA EL INCUMPLIMIENTO
NORMATIVO DEL ART. 87 DE LA LEY 30057 EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS REVISADOS POR EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL EN EL 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**40191503 - FAJARDO PASSANO PATRICIO MARCELO
DICTAMINADOR**



**29224973 - AYBAR ROLDAN CAROLINA
DICTAMINADOR**



**29594759 - COAGUILA VALDIVIA JAIME FRANCISCO
DICTAMINADOR**



Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Serv

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

32%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

22%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.elperulegal.com Fuente de Internet	5%
2	pdfcoffee.com Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	3%
4	vsip.info Fuente de Internet	2%
5	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	2%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	2%
7	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	1%

dataonline.gacetajuridica.com.pe

DEDICATORIA

A mis padres, por enseñarme a no rendirme.

A mi hermano, por motivarme.

Y a todos los que ayudaron a que esto salga adelante.



RESUMEN

La presente tesis tuvo como finalidad determinar si existe una afectación del derecho a la debida motivación de los servidores civiles, generada por el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057, el cual establece nueve criterios para determinar la sanción disciplinaria que impondrá el órgano sancionador en un procedimiento administrativo disciplinario, para de esa manera proponer soluciones viables ante tal problemática.

Es así que, haciendo uso de la doctrina y el marco legal vigente, captamos los conceptos necesarios para comprender el problema, y en base al estudio de resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, órgano que resuelve los recursos de apelación en los procedimientos administrativos disciplinarios, pudimos evidenciar que la gran mayoría de resoluciones emitidas en primera instancia no cumplían con lo dispuesto en el art. 87 de la Ley 30057, ya que en algunos casos el órgano sancionador no aplicaba este artículo y en otros casos lo aplicaba de manera incorrecta; asimismo, el incumplimiento del art. 87 de la Ley 30057 generaba una contravención al principio del debido procedimiento administrativo, específicamente al derecho a la debida motivación, llegando a declararse la nulidad de la resolución apelada por estar inmersa en una causal de motivación aparente, mostrando así una falta de idoneidad de parte de los órganos sancionadores para desarrollar sus funciones.

En base a todo ello, se concluyó que el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 generó una vulneración del derecho a la debida motivación de los servidores civiles, por lo que se declaró la nulidad de las resoluciones viciadas emitidas por el órgano sancionador. Para solucionar esto se propuso la creación de una directiva que establezca lineamientos de cómo es que los órganos sancionadores deberían desarrollar adecuadamente cada uno de los criterios que establece el art. 87 de la Ley 30057 en las resoluciones que emitan.

Palabras claves: Procedimiento administrativo disciplinario, Tribunal del Servicio Civil, derecho a la debida motivación, criterios para determinar la sanción disciplinaria.

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to determine if there is an impact on the right to due motivation of civil servants, generated by the regulatory non-compliance of article 87 of Law 30057, which establishes nine criteria to determine the disciplinary sanction that the sanctioning body will impose in an administrative disciplinary procedure, in order to propose viable solutions to such problems.

In this way, making use of the doctrine and the current legal framework, we capture the concepts necessary to understand the problem, and based on the study of resolutions issued by the Civil Service Court, the authority that resolves appeals in administrative procedures. disciplinary measures, we were able to show that the vast majority of resolutions issued in the first instance did not comply with the provisions of article 87 of Law 30057, since in some cases the sanctioning authority did not apply this article and in other cases it applied it incorrectly; Likewise, non-compliance with article 87 of Law 30057 generated a contravention of the principle of due administrative procedure, specifically the right to due motivation, declaring the nullity of the appealed resolution for being immersed in a cause of apparent motivation, thus showing a lack of suitability on the part of the sanctioning authorities to carry out their functions.

Based on all this, it was concluded that the regulatory non-compliance with article 87 of Law 30057 in the disciplinary administrative procedures reviewed by the Civil Service Court in 2022 generated a violation of the right to due motivation of civil servants, for which the nullity of the flawed resolutions issued by the sanctioning authority was declared. To solve this, the creation of a directive was proposed that establishes guidelines on how the sanctioning authorities should adequately develop each of the criteria established in article 87 of Law 30057 in the resolutions they issue.

Keywords: Administrative disciplinary procedure, Civil Service Court, right to due motivation, criteria for determining disciplinary sanction.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
HIPÓTESIS	3
OBJETIVOS	4
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1. SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	6
1.1. Integrantes del sistema.	8
1.2. Subsistemas que conforman el sistema	15
2. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO SEGÚN LA LEY 30057.	23
2.1. Responsabilidades del servidor civil.	25
2.2. Ámbito de aplicación de la ley nº 30057.	29
2.3. Faltas pasibles de sanción administrativa.	31
2.4. Sanciones administrativas.....	40
2.5. Criterios para la determinación de la sanción administrativa	42
2.6. Fases del procedimiento administrativo disciplinario.	54
2.7. Recursos impugnatorios.	58
2.8. Tribunal del Servicio Civil.	59
2.9. Registro nacional de sanciones.....	61
2.10. Principios de la potestad disciplinaria.	63
3. DEBIDA MOTIVACIÓN.	77
3.1. Bases de la debida motivación desde una perspectiva constitucional.	78
3.2. Supuestos de indebida motivación.	81

3.3. La motivación como requisito de validez del acto administrativo.....	86
CAPÍTULO II	92
METODOLOGÍA	92
1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN.	93
1.1. Tipo de investigación.....	93
1.2. Nivel de la investigación.	93
2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.	94
2.1. Variables.	94
2.2. Técnicas.....	94
2.3. Instrumentos	94
3. CAMPO DE VERIFICACIÓN.	95
3.1. Ubicación espacial.....	95
3.2. Ubicación temporal.....	95
3.3. Unidades de estudio.....	95
CAPÍTULO III	96
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	96
1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	97
1.1. Derecho a la debida motivación desde la perspectiva del Tribunal del Servicio Civil.....	97
1.2. Incumplimiento normativo del artículo 87 de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.....	106
1.3. Las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores no son idóneas para desarrollar sus funciones.....	118
1.4. Relación entre el artículo 87 de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación.	120
2. DISCUSIÓN.	121
CONCLUSIONES	127

RECOMENDACIONES	129
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	136
ANEXOS.....	143



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Número de resoluciones del TSC que establecen una definición constitucional de debida motivación en base a lo que señala el TC.....	98
Tabla N° 02: Definición constitucional de debida motivación que usa el TSC en sus resoluciones.....	99
Tabla N° 03: Número de resoluciones del TSC que establecen una definición legal del derecho a la debida motivación en base a lo que establece la ley.....	100
Tabla N° 04: Definición legal de debida motivación que usa el TSC en sus resoluciones.....	102
Tabla N° 05: Definición de debida motivación del TSC en sus resoluciones.....	103
Tabla N° 06: Pronunciamiento del TSC sobre la vulneración del derecho a la debida motivación.....	105
Tabla N° 7: Pronunciamiento sobre la manera en la que se da el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057.....	116
Tabla N° 08: Razones por las que se declara de nulidad de las resoluciones emitidas por el órgano sancionador.....	119

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Porcentaje de resoluciones donde el TSC establece una definición constitucional de debida motivación en base a lo que señala el TC.....	98
Gráfico N° 02: Porcentaje de resoluciones donde el TSC establece una definición legal de debida motivación.....	101
Gráfico N° 03: Porcentaje de resoluciones donde el TSC establece una definición propia de debida motivación.....	104
Gráfico N° 04: Porcentaje de resoluciones donde el TSC advierte una transgresión del derecho a la debida motivación.....	105
Gráfico N° 05: Porcentaje de resoluciones donde el TSC se pronuncia acerca del PAD según la Ley 30057.....	107
Gráfico N° 06: Porcentaje de resoluciones que establecen la manera en la que se da el incumplimiento del art. 87 de la Ley 30057.....	116
Gráfico N° 07: Porcentaje de resoluciones donde el TSC declaró la nulidad de las resoluciones emitidas por el órgano sancionador.....	118

INTRODUCCIÓN

Según la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, el órgano encargado de resolver las apelaciones que interponen los servidores civiles en materia de régimen disciplinario es el Tribunal del Servicio Civil (en adelante TSC), esto, cuando la sanción impuesta al servidor consista en la suspensión sin goce de remuneraciones por un plazo de 01 hasta 365 días, o la sanción sea la destitución. Es así que el Tribunal del Servicio Civil al resolver la apelación planteada por el interesado, el servidor civil, pone fin a la instancia administrativa.

La mayoría de las autoridades que forman parte del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD) que se realiza en las entidades públicas conforme al régimen disciplinario de la Ley 30057, son generalmente personas legas en el conocimiento del derecho, las cuales emiten pronunciamientos, la mayoría de veces, incumpliendo ciertos principios legales que terminan perjudicando al administrado imponiéndole una sanción grave como lo es la suspensión de sus labores sin goce de remuneraciones o la destitución. Esto genera que los administrados impugnen la resolución de primera instancia del PAD, para que dicha resolución sea revisada por las salas que conforman el Tribunal del Servicio Civil, las cuales están compuestas por abogados de gran experiencia, siendo esto una notable diferencia entre la primera y segunda instancia de un PAD que tenga como sanción una suspensión o destitución.

La Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley 27444, regula el principio del debido procedimiento, el cual engloba los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo que posee todo administrado, dentro de estos derechos tenemos el de obtener una decisión motivada. El derecho a obtener una decisión motivada, que en el presente trabajo denominaremos derecho a la debida motivación, tiene que ver con que la Administración Pública a la hora de emitir una decisión, y más si esta decisión configura una imposición de sanción, tiene que permitirle al servidor civil conocer, mediante una descripción adecuada, las razones fácticas y jurídicas que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario han adoptado para emitir un acto administrativo en donde sus intereses se encuentran comprendidos; de no garantizarse ello, el pronunciamiento de la Administración Pública se consideraría arbitrario.

Por otra parte, tenemos al artículo 87 de la Ley 30057 el cual establece nueve criterios que se deben de tomar en cuenta para determinar la sanción que se le impondrá al servidor civil al determinarse su responsabilidad administrativa. Ahora bien, existe la posibilidad de que las autoridades del PAD que desempeñan la función de órgano sancionador no realicen una adecuada descripción de cada uno de los criterios que se tomaron en cuenta para determinar la sanción o, por otro lado, ni siquiera hagan mención a los criterios que establece el artículo 87 de la Ley 30057.

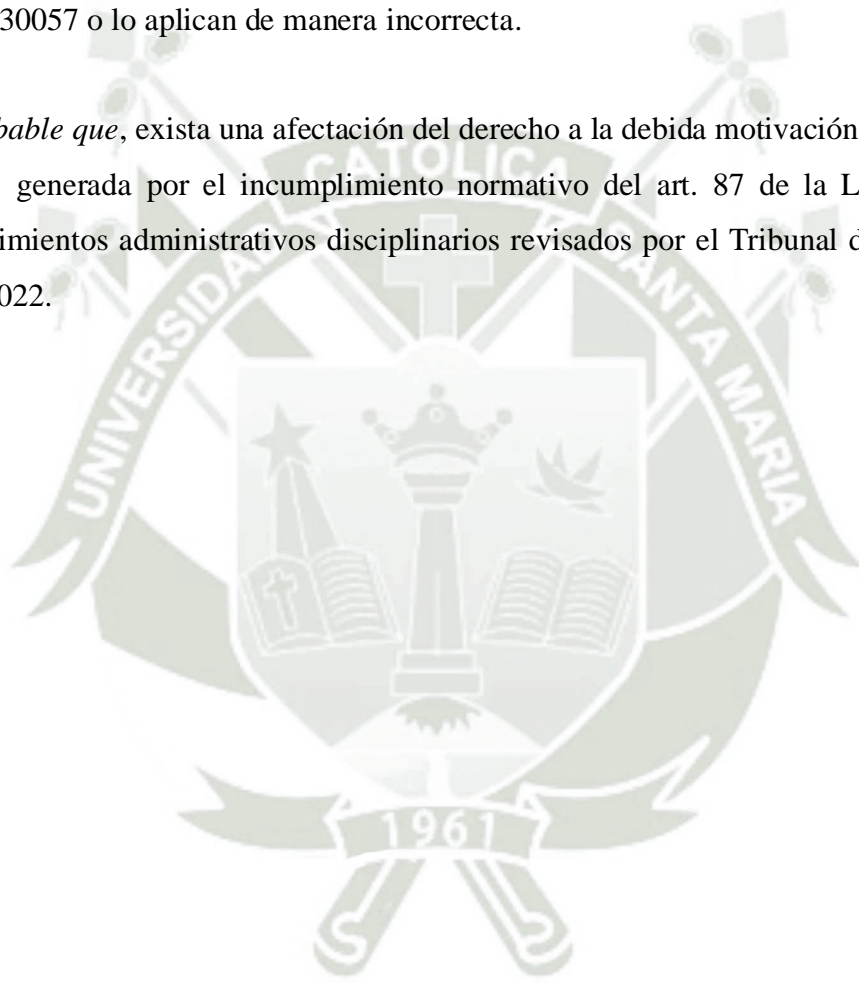
Ante esta problemática, lo que pretende el trabajo de investigación es determinar si el incumplimiento normativo del artículo 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil a nivel nacional en el año 2022 afectó el derecho a la debida motivación de los servidores civiles; y en base a ello sugerir determinadas recomendaciones para que las entidades públicas apliquen de manera correcta los criterios que establece el artículo 87 de la Ley 30057 y de esa manera el derecho de los servidores civiles no se vea vulnerado.

Es por esto que, en el Capítulo I expondremos como marco teórico conceptos relacionados al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, al procedimiento administrativo disciplinario según la Ley 30057 y al derecho a la debida motivación. Por otro lado, en el Capítulo II precisaremos el marco metodológico que utilizaremos para realizar la investigación, la cual será de tipo documental, empleando como instrumento para la recolección de datos la ficha de observación documental. Finalmente, en el Capítulo III, daremos a conocer los resultados obtenidos y discutiremos el cumplimiento de los objetivos planteados.

HIPÓTESIS

Dado que, los órganos sancionadores que actúan como autoridades del PAD en primera instancia emiten resoluciones que imponen sanción administrativa disciplinaria a los servidores civiles y posteriormente estas resoluciones son apeladas ante el Tribunal del Servicio Civil, el cual actuando como órgano revisor de segunda instancia ha observado que las autoridades del PAD en primera instancia no cumplen con aplicar el artículo 87 de la Ley 30057 o lo aplican de manera incorrecta.

Es probable que, exista una afectación del derecho a la debida motivación de los servidores civiles, generada por el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.



OBJETIVOS

Objetivo general:

- Determinar si el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 afectó el derecho a la debida motivación de los servidores civiles.

Objetivos específicos:

- Explicar en qué consiste el derecho a la debida motivación para el Tribunal del Servicio Civil.
- Identificar si existe un incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022.
- Explicar en qué consiste el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057.
- Determinar cuáles son los efectos del incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022.
- Determinar si las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores son idóneas para desarrollar sus funciones.
- Determinar cuál es la relación entre el art. 87 de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación.



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Para comprender de mejor manera el fenómeno que vamos a explicar, es necesario partir de lo general, es decir, debemos empezar a estudiar en qué parte del aparato estatal se encuentran ubicadas las instituciones jurídicas que regula la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057. Para ello, tenemos que partir de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo - Ley N° 29158 (LOPE), publicada el 20 de diciembre de 2007.

La LOPE establece una serie de sistemas que van a organizar las actividades de la Administración Pública, estos sistemas, según la Ley N° 29158 (2007), son los conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública que requieren ser realizadas por todas o varias entidades de los Poderes del Estado, los Organismos Constitucionales y los niveles de Gobierno (local, regional y nacional); cada sistema estará a cargo de un ente rector y pueden ser de dos tipos: los sistemas funcionales y los sistemas administrativos.

Los **sistemas funcionales** tienen por finalidad asegurar el cumplimiento de las políticas públicas del Estado, siendo el Poder Ejecutivo el responsable de reglamentar y operar estos sistemas, dependiendo estructuralmente de un ministerio del respectivo sector. Algunos ejemplos de sistemas funcionales vendrían a ser: el Sistema Nacional de Voluntariado, el Sistema Nacional de Atención Integral al Niño y al Adolescente, el Sistema Nacional de Archivos, entre otros.

Por otro lado, los **sistemas administrativos** tienen como finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. Para Guzmán Napurí (2013), “los sistemas administrativos están determinados taxativamente por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, no pudiendo crearse otros sin que la citada norma sea modificada” (p. 112).

Según la Ley N° 29158 (2007) existen 11 sistemas administrativos, los cuales son de aplicación nacional: 1) Gestión de Recursos Humanos, 2) Abastecimiento; 3) Presupuesto Público; 4) Tesorería; 5) Endeudamiento Público; 6) Contabilidad; 7) Inversión Pública; 8) Planeamiento Estratégico; 9) Defensa Judicial del Estado; 10) Control; 11) Modernización de la gestión pública. El Poder Ejecutivo tiene la rectoría de todos los Sistemas Administrativos, con excepción del Sistema Nacional de Control, el cual está a cargo de la Contraloría General de la República.

El sistema administrativo que nos interesa es el **Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**, este sistema tiene como norma legal primigenia el D.L. N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, publicado el 21 de junio de 2008.

El D.L. N° 1023 (2008) estipuló que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Martínez Trelles (2015) sostiene que “se trata de un sistema administrativo de suma importancia para la Administración Pública, porque se encarga de regular y vigilar todo el capital humano del Estado” (p. 21).

Es necesario precisar la definición que el D.L. N° 1023 (2008) le otorga a “servicio civil” en el artículo II de su Título Preliminar, señalando que: “El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado”. En otras palabras, el servicio civil viene a ser aquel conglomerado de disposiciones estatales que regulan la gestión de los empleados del Estado, manteniendo un equilibrio entre el interés público y los derechos laborales de los empleados.

Asimismo, respecto al ámbito de aplicación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Decreto Legislativo N° 1023 (2008) señaló que las entidades de la administración pública sujetas a este Sistema comprenden todas aquellas entidades reguladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, vale decir, las entidades que pertenecen al Poder Legislativo, Poder Judicial, Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y organismos constitucionales autónomos. En suma, este Sistema es aplicable a todas las entidades de la administración pública y en consecuencia a todas las personas que prestan servicios en ellas.

Por otro lado, tenemos a la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013, la cual nació a raíz del desorden legislativo que se tenía en el ámbito del empleo público, y que tiene como misión la de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado (Ley N° 30057, 2013).

La Ley N° 30057 (2013) entiende al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de la misma manera que lo hace el D.L. N° 1023, es decir, este sistema va a establecer, desarrollar y ejecutar “la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos” (2008). En conclusión, Haro Carranza (2015) manifiesta que este sistema “es el conjunto de principios, normas legales, procedimientos, y directivas, que coordinados adecuadamente propician el desarrollo armónico de la gestión administrativa de personal, para alcanzar las metas trazadas por las entidades públicas” (p. 128).

1.1. Integrantes del sistema.

Según la Ley N° 30057 (2013), este sistema está integrado por:

- a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.
- c) El Tribunal del Servicio Civil.
- d) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

A) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

El D.L. N° 1023 (2008) crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y la conceptúa como aquel “organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema”. Además, el D.L. N° 1023 (2008) establece que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) constituye pliego presupuestal, es decir que se le aprueba una asignación en el presupuesto anual para el cumplimiento de las actividades y proyectos a su cargo.

Para Haro Carranza (2015): “La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo

1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad” (p. 134).

Por otro lado, el D.L. N° 1023 establece que la organización básica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil está compuesta por los siguientes órganos:

- **Consejo Directivo:** Es el órgano máximo de la Autoridad, está integrado por cinco (5) miembros: tres (3) consejeros designados en mérito a sus calificaciones profesionales y reconocida trayectoria en sus campos laborales, y experiencia en gestión pública y/o en gestión de recursos humanos. Son designados por resolución suprema refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros, por un plazo de cuatro (4) años renovables por idénticos períodos; uno de ellos preside el Consejo Directivo. El cuarto consejero es el Director Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. Y el quinto consejero es el Secretario de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (Decreto Legislativo N° 1023, art. 8, 2008).

- **Gerencia General:** La Gerencia General ejecuta los encargos y decisiones del Consejo Directivo. La encabeza el Gerente General quien ejerce la titularidad del pliego presupuestal y asume las responsabilidades administrativas de la institución. El Gerente General es seleccionado por el Consejo Directivo en mérito a su experiencia profesional y trayectoria personal, debiendo contar con al menos cinco (5) años de experiencia en el sector público (Decreto Legislativo N° 1023, art. 9, 2008).

- **Tribunal del Servicio Civil:** Este órgano está adscrito a SERVIR, sin embargo, posee autonomía técnica para cumplir de manera objetiva e imparcial la atribución que tiene SERVIR en cuanto a la resolución de controversias. Este órgano tiene una gran importancia, tal es así que se encuentra identificado independientemente como un integrante del Sistema de gestión de recursos humanos y por lo tanto será estudiado con mayor profundidad posteriormente.

Finalmente, según el D.L. N° 1023 (2008), la Autoridad Nacional del Servicio Civil posee las siguientes funciones:

- a) Planificar y formular las políticas nacionales del sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil.

- b) Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento que se desarrolla en el marco de los límites presupuestarios establecidos por la ley y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).
- c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema.
- d) Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema.
- e) Desarrollar, normar y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema.
- f) Capacitar a las oficinas de recursos humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades.
- g) Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.
- h) Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.
- i) Normar y gestionar el cuerpo de gerentes públicos.
- j) Proponer o aprobar los documentos e instrumentos de gestión de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.
- k) Dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas.
- l) Organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal directamente o mediante terceros.
- m) Administrar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.
- n) Otorgar la Orden del Servicio Civil a los servidores civiles, por hechos importantes y servicios meritorios y patrióticos que hubieren prestado a la Nación durante el ejercicio de sus funciones. La Orden será otorgada una vez al año, a propuesta de las oficinas de recursos humanos de las entidades con un número no menor de cien (100) miembros del servicio civil. Su otorgamiento dará derecho y preferencia a cursos de capacitación, además de recibir un premio económico a ser otorgado por una sola vez.

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil posee las siguientes atribuciones:

-Atribución Normativa: Comprende la potestad de dictar, en el ámbito de su competencia, normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del Estado (Decreto Legislativo N° 1023, 2008).

-Atribución Supervisora: Según el D.L. N° 1023 (2008) esta atribución está destinada al seguimiento de las acciones de las entidades del Sector Público, en el ámbito de su competencia. Además, el ejercicio de esta atribución sobre las entidades públicas comprende: Revisar, en la vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema. Y recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, así como las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, además de dar seguimiento a su implementación.

- Atribución Sancionadora: SERVIR puede imponer sanciones a las entidades públicas por el incumplimiento de las obligaciones y procedimientos previstos en el sistema, las cuales, según el D.L. N° 1023, pueden ser:

- a) Amonestación escrita, en los casos de faltas leves.
- b) Publicación en la lista de amonestados, en los casos de faltas leves reiteradas y graves.
- c) Suspensión de facultades para el establecimiento de incentivos monetarios y no monetarios, en caso de faltas graves.
- d) Suspensión del ejercicio de funciones en materia de recursos humanos e intervención de la respectiva oficina de recursos humanos, en el caso de las entidades del Poder Ejecutivo. Tratándose de otras entidades de la Administración Pública, la autoridad pondrá en conocimiento de la Contraloría General de la República y de la Comisión de Fiscalización y Contraloría del Congreso de la República, la comisión de faltas muy graves. (Decreto Legislativo, 2008).

Estas sanciones serán aplicadas sin perjuicio de la responsabilidad administrativa del personal. La tipificación de las faltas se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR (Decreto Legislativo N° 1023, 2008).

- Atribución Interventora: Se ejerce “en caso de detectar graves irregularidades en la administración o gestión de los recursos humanos en materia de concursos (Decreto Legislativo N° 1023, 2008).

Según el D.L. N° 1023 (2008) el ejercicio de la facultad interventora de SERVIR es excepcional, limitándose a detectar si los concursos de ingreso a las entidades del Poder

Ejecutivo no han cumplido con los requisitos sustantivos previstos en la normativa correspondiente, actuación que se efectúa de oficio o en virtud de una denuncia sobre el particular. En dichos casos, mediante acuerdo del Consejo Directivo, se podrá disponer la intervención de las oficinas de recursos humanos, designando para ello un interventor.

- **Atribución de resolución de controversias:** Esta atribución se ejerce a través del Tribunal del Servicio Civil y comprende la posibilidad de reconocer o desestimar derechos invocados de parte de los servidores civiles (Decreto Legislativo N° 1023, 2008).

B) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.

“Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector” (Ley N° 30057, 2013); en ese sentido son las responsables de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la respectiva entidad en la que ejercen funciones.

Según Haro Carranza (2015):

Cada entidad contará con una oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, la cual podrá ser otro órgano de apoyo de aquella y se encuentran a cargo de un directivo cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos. Las entidades con menos de ochenta (80) servidores civiles podrán asignar la función a una oficina a cargo de un directivo cuya función secundaria consista en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos. Mantienen vínculos funcionales con SERVIR, en tanto son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y son las responsables de gestionar el servicio civil en la entidad (p. 139).

Según el art. 6 de la Ley N° 30057 (2013), en cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad.

- b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- c) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- d) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
- e) Gestionar los perfiles de puestos.
- f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

C) El Tribunal del Servicio Civil.

El TSC es un órgano, con independencia técnica, integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema administrativo de gestión de recursos humanos entre las entidades y las personas a su servicio, en las materias de su competencia (Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, 2010). Sus pronunciamientos agotan la vía administrativa, constituyendo última instancia administrativa, por lo que sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante el Poder Judicial a través de la acción contencioso administrativa (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

Según el D.L. N° 1023 (2008). Las materias que son competencia del TSC, y en donde podrá emitir un pronunciamiento al conocer los recursos de apelación que se le presenten, son las siguientes: “a) Acceso al servicio civil; b) Pago de retribuciones; c) Evaluación y progresión en la carrera; d) Régimen disciplinario; e) Terminación de la relación de trabajo.”

Sin embargo, con la emisión de la Ley N° 29951 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, publicada el 04 de diciembre de 2012, la atribución de “Pago de retribuciones” fue eliminada al derogarse el literal b) del artículo 17 del D.L. N° 1023.

En palabras de Haro Carranza (2015) “este inciso derogado trajo como consecuencia el recorte de una de las competencias del Tribunal del Servicio Civil, el cual a partir del 1 de enero de 2013 ha dejado de conocer, como instancia revisora o de apelación, todos los asuntos relativos a controversias individuales de los administrados sobre pago de retribuciones” (p. 145).

En cuanto a la **conformación** del TSC, el D.S. N° 008-2010-PCM (2010) señala que el TSC está conformado por: el presidente del TSC, por los vocales de todas las Salas, la Secretaría Técnica y las Salas que apruebe el Consejo Directivo.

Al respecto, el presidente del TSC es designado y removido por el Consejo Directivo, para ser presidente del TSC se tiene que ser vocal de Sala. Las Salas del TSC están conformadas por tres (3) vocales elegidos por concurso público convocado y conducido por el Consejo Directivo (Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, 2010). Para ser vocal se exigen los mismos requisitos que para ser vocal de Corte Superior y, adicionalmente, tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos. El nombramiento se efectúa por resolución suprema. Los vocales permanecerán en el cargo durante tres años, renovables por decisión unánime del Consejo Directivo, debiendo permanecer en su cargo hasta que los nuevos integrantes hayan sido nombrados. La remoción de los vocales del Tribunal solo puede darse por causas graves debidamente justificadas.

Las resoluciones de las Salas se difunden para conocimiento público a través del portal institucional de SERVIR y los pronunciamientos de la Sala Plena se publicarán adicionalmente en el Diario Oficial El Peruano. Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del TSC constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria; dichos pronunciamientos deberán ser adoptados por no menos del cincuenta por ciento más uno del total de los vocales del TSC (Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, 2010).

Por último, el TSC cuenta con una **Secretaría Técnica**, cuya función principal es dirigir la tramitación de los expedientes que se sometan a conocimiento del TSC, así como gestionar y prestar el apoyo técnico y administrativo para el normal funcionamiento de las actividades del TSC, actuando de enlace con la estructura administrativa de SERVIR.

D) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Este órgano no formaba parte del Sistema sino hasta la expedición del Decreto Legislativo N° 1450, publicado el 16 septiembre de 2018, el cual modifica algunos artículos del D.L. N° 1023 y la N° Ley 30057.

Según el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es el órgano de línea del MEF encargado de realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del sector público, conforme a las leyes respectivas, y proponer medidas en estas materias. Depende del Despacho Viceministerial de Hacienda (2023).

La incorporación de esta Dirección perteneciente al MEF, se dio con la finalidad de que exista una vinculación entre las políticas de SERVIR y el presupuesto público, para así actuar conjuntamente en una mejora en el servicio civil, considerando en todo momento la capacidad financiera del Estado.

1.2.Subsistemas que conforman el sistema.

De acuerdo al D.L. N° 1023 (2008), el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende un total de ocho (8) subsistemas, los cuales contribuyen al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública. La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, define un **subsistema** como aquel conjunto de procesos interrelacionados que forman parte del Sistema, y que se ubica en el primer nivel de desagregación del Sistema (2014).

A su vez, cada subsistema está compuesto por cierto número de **procesos**, los cuales son definidos por la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH como un conjunto de actividades relacionadas entre sí; las cuales transforman elementos de entrada en bienes y/o servicios para los clientes internos o externos de la entidad. Se ubica en el segundo nivel de desagregación del Sistema; un proceso es parte de un subsistema determinado y se descompone a su vez en una o más actividades.

Por otro lado, conforme lo señala el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM, los primeros siete (7) subsistemas están a cargo de la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces. La oficina de recursos humanos tiene la misión de implementar estos subsistemas dentro de la entidad (2014).

Pasemos a analizar cada uno de los ocho (8) subsistemas en base a lo que señala la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE:

A) Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos.

Conforme lo señala la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, contenida en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) “este subsistema permite organizar la gestión interna de recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos”. Teniendo los siguientes procesos:

-Estrategia, políticas y procedimientos: Este proceso comprende la definición y adecuación de las estrategias de las oficinas de recursos humanos, alineándolas con los objetivos de la entidad y disposiciones emitidas por SERVIR. Asimismo, incorpora el diseño y seguimiento de los indicadores de gestión de la oficina de recursos humanos (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

-Planificación de recursos humanos: Comprende la planificación de las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos durante el periodo programado, generando los documentos de gestión correspondientes (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

B) Subsistema de Organización del trabajo y su distribución.

En este subsistema se definen las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014). Cuenta con los siguientes procesos:

-Diseño de los puestos: Este proceso comprende la descripción y análisis de los puestos identificados y la elaboración de los perfiles de puestos, los cuales se integran en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

-Administración de puestos: Comprende la valorización de puestos y consolida la información para la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

C) Subsistema de Gestión del empleo.

Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014). Los procesos que conforman este subsistema han sido clasificados en dos grupos:

C.1. Gestión de la incorporación: Comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad. Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) cabe distinguir cuatro procesos:

-Selección: Proceso que consiste en el mecanismo de incorporación de servidores civiles, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil.

-Vinculación: Proceso mediante el cual se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública ya sea con la emisión de una resolución administrativa o con la suscripción de un contrato, fijando los derechos y deberes correspondientes a los servidores civiles, además de las características, condiciones, restricciones y penalidades concernientes al servicio, el cual permita el cumplimiento de la normatividad para cada una de las modalidades de incorporación. Asimismo, comprende la administración de las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo.

-Inducción: Proceso que comprende la función de socialización y orientación del servidor civil que se incorpora a la entidad. Incluye la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas; y la inducción específica referida al puesto; proporcionándole la información necesaria para facilitar y garantizar su integración y adaptación a la entidad y al puesto.

-Período de prueba: Proceso que se lleva a cabo en un plazo establecido por norma, que tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto, mediante la retroalimentación, en la cual el servidor también verifica su adaptación al puesto y la conveniencia de las condiciones del puesto.

C.2. Administración de Personas: Comprende la gestión de la normatividad, procedimientos y herramientas referentes a la administración y control de los servidores civiles en la administración pública. Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) cabe distinguir cinco procesos:

-Administración de Legajos: Comprende la administración y la custodia de la información y documentación de cada servidor civil. El proceso incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil. Así como, la administración y actualización de las declaraciones juradas de los servidores civiles.

-Control de Asistencia: Proceso por el cual se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo, de acuerdo con la jornada y horarios de trabajo establecidos por las normas, disposiciones internas u otros. Incluye la administración de vacaciones, licencias, permisos, refrigerio, trabajo en sobretiempo, compensación con períodos equivalentes de descanso, tardanzas, inasistencias injustificadas, entre otros.

-Desplazamiento: Proceso que comprende la gestión de movimientos de los servidores civiles a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad, de forma temporal, se establece por disposición fundamentada de la entidad pública y cumpliendo los requisitos específicos para cada caso. Incluye los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, de acuerdo a normas y procedimientos administrativos establecidos para cada tipo de desplazamiento.

-Procedimientos disciplinarios: Comprende las actuaciones de la entidad conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil, en cumplimiento de las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), cuando corresponda.

-Desvinculación: Proceso mediante el cual finaliza el vínculo entre el servidor civil y la entidad, conforme a la normatividad aplicable. Comprende la formalización de la extinción del vínculo.

D) Subsistema de Gestión del rendimiento.

En este subsistema, se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus

puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014). Este subsistema solo tiene un proceso:

-Evaluación de desempeño: Constituye un proceso integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor civil en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto. Contempla las siguientes etapas: Planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

E) Subsistema de Gestión de la compensación.

Este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014). Tiene dos procesos:

-Administración de compensaciones: Comprende la gestión de las compensaciones económicas y no económicas; que incluye la gestión de las planillas en base al registro de información laboral, la planilla mensual de pagos, la liquidación de beneficios sociales, pagos de aportes, retención de impuestos, entre otros.

-Administración de pensiones: Comprende la administración de la pensión de ex servidores en los casos que corresponda administrarla a la entidad conforme a ley, lo cual incluye el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, la verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones.

F) Subsistema de Gestión del desarrollo y la capacitación.

Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) este subsistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional. Posee dos procesos:

-Capacitación: Este proceso tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Comprende la planificación de la formación laboral y la formación profesional, la administración de los compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información de la capacitación, la evaluación

de la capacitación, entre otros (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

-Progresión en la carrera: Es el proceso mediante el cual los servidores civiles desarrollan una línea de carrera, a través de concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

G) Subsistema de Gestión de las relaciones humanas.

Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014). Cuenta con cinco procesos:

-Relaciones laborales individuales y colectivas: Este proceso busca realizar actividades de prevención y resolución de conflictos. Comprende las relaciones individuales, por las cuales cada servidor recurre por sus propios intereses o por la vulneración de sus derechos en temas de incorporación, compensación, sindicación, desvinculación u otros. Incluye las funciones que establece la ley en cooperación con el Tribunal del Servicio Civil. Asimismo, comprende las relaciones colectivas, en cuyo caso las organizaciones de trabajadores (sindicatos, gremios, asociaciones u otros), recurren por los intereses del colectivo al que representan, como el derecho de sindicación, negociación colectiva, derecho de huelga, solución de controversias, entre otros (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

-Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Comprende las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad; así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

-Bienestar Social: Comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

-Cultura y Clima Organizacional: Comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional; además del compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de

acción de mejora del proceso (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

-Comunicación Interna: Es el proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés. Comprende el diagnóstico de necesidades de comunicación, la identificación de la audiencia de interés, definición del mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, el período o momento oportuno para transmitir el mensaje, la medición de la efectividad de las acciones desarrolladas y los planes de acción de mejora del proceso (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014).

H) Subsistema de Resolución de controversias.

Este subsistema no figura como tal en el Reglamento General de la Ley N° 30057 ni en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, pero sí figura en el D.L. N° 1023, por lo que procederemos a analizarlo en base a la normativa vigente.

De la revisión de los siete (7) subsistemas que sí están regulados en el Reglamento General de la Ley N° 30057 y en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, podemos apreciar que el subsistema de *Resolución de controversias* está dentro del subsistema de *Gestión de las relaciones humanas*, específicamente se encuentra ubicado en el proceso de *Relaciones laborales individuales y colectivas*. La razón de que el subsistema de *Resolución de controversias* no sea un subsistema propiamente dicho tendría aún más sentido si notamos que en el art. 5 del D.L. N° 1023 no se utiliza el término subsistemas a la hora de enumerarlos, sino que dicho artículo se refiere a ellos de la siguiente marea:

Artículo 5°.- Ámbito del Sistema

El Sistema comprende:

(...)

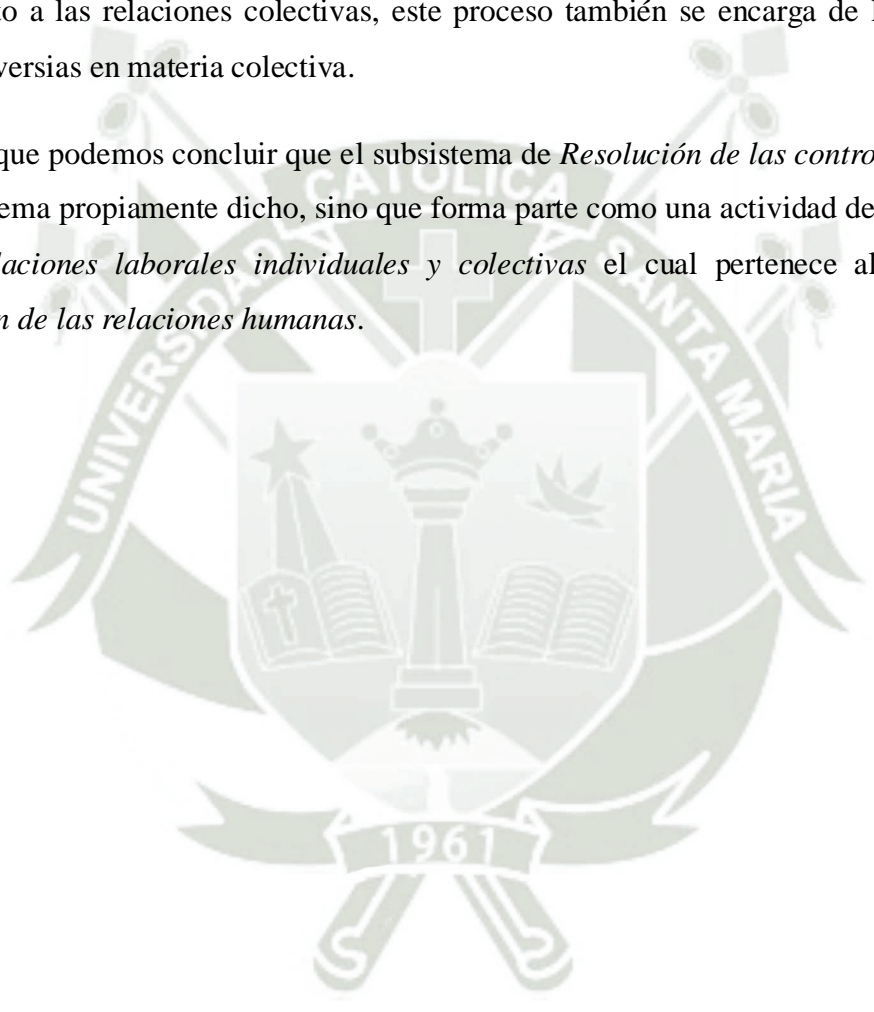
h) La resolución de las controversias. (Decreto Legislativo N° 1023, 2008)

Esto explicaría por qué es que en el Reglamento General de la Ley N° 30057 solo se consideran 7 subsistemas y en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH solo se desarrollan los procesos de esos 7 subsistemas. Decimos que el subsistema de *Resolución de las controversias* se encuentra dentro del proceso de *Relaciones laborales individuales y colectivas* el cual forma parte del subsistema de *Gestión de las relaciones humanas* porque

en dicho proceso se realizan actividades de resolución de conflictos tanto individuales como colectivos.

En cuanto a los conflictos en las relaciones individuales, dicho proceso establece que la resolución de estos conflictos se dará con la colaboración del TSC, como sabemos, el TSC es el órgano integrante de SERVIR que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema en segunda instancia. Por otro lado, respecto a las relaciones colectivas, este proceso también se encarga de la resolución de controversias en materia colectiva.

Es así que podemos concluir que el subsistema de *Resolución de las controversias* no es un subsistema propiamente dicho, sino que forma parte como una actividad dentro del proceso de *Relaciones laborales individuales y colectivas* el cual pertenece al subsistema de *Gestión de las relaciones humanas*.



2. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO SEGÚN LA LEY 30057.

Los procedimientos administrativos disciplinarios, en adelante PAD, tienen un lugar dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, específicamente están dentro del subsistema de *Gestión del empleo*, en el grupo de procesos sobre *Administración de Personas*, más concretamente en el proceso de *Procedimientos disciplinarios*. Este proceso comprende las actuaciones de la entidad conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil, en cumplimiento de las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción de la sanción que se le impondrá en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), anteriormente llamado Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), cuando corresponda.

Pero, ¿qué es un Procedimiento Administrativo Disciplinario? Para poder responder esta pregunta hay que partir del significado de procedimiento, Cabrera Vásquez y Quintana Vivanco (2011) en términos simples señalan que el procedimiento viene a ser una serie de actos coordinados para lograr algo; el procedimiento consiste en una pluralidad de actos, no de actos cualquiera realizados al azar, sino ligados y coordinados entre sí de tal modo que cualquiera de ellos carecería de validez y eficacia sin el que lo precede, y este encadenamiento de actos obedece y tiende a una finalidad común y determinada (p. 288).

Ahora, ya conociendo el significado de procedimiento, es necesario saber qué se entiende por procedimiento administrativo, para ello tendremos que recurrir al art. 29 del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del procedimiento administrativo general, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el cual establece que por **procedimiento administrativo** se entiende al “conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados” (2019).

Entonces, el procedimiento administrativo vendría a ser el conjunto de actuaciones administrativas tramitadas realizadas en las entidades, que tienen como finalidad la emisión de un acto administrativo válido. Con esto ya estamos más cerca de responder qué es un PAD, pero antes de llegar allí, es necesario entender lo que es un Procedimiento Administrativo Sancionador, para Guzmán Napurí (2013) este procedimiento tiene la

finalidad de que la Administración Pública imponga sanciones en contra de los administrados cuando estos hayan cometido infracciones establecidas en la Ley (p. 648).

Si bien el TUO de la Ley N° 27444 no tiene una definición de lo que es el procedimiento sancionador, sí lo regula de forma amplia en el Capítulo III de su Título IV, estableciendo en su artículo 247 numeral 3 que “la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019). Al respecto, Morón Urbina (2019b) señala que este numeral hace una diferenciación clara entre la regulación de los procedimientos sancionadores y los procedimientos disciplinarios que se dan para los trabajadores de las entidades, la diferenciación se basa en las relaciones de sujeción general (es la regla común, se da cuando el administrado ejerce plenamente su libertad y se vincula con la Administración Pública solamente en determinados casos que afectarán su esfera jurídica) y en las relaciones de sujeción especial (es la regla excepcional, solo se da con los trabajadores del Estado que tienen deberes específicos de cumplimiento al estar subordinados al interés público).

Lo que tendrían en común el Procedimiento Administrativo Sancionador y el PAD es que ambos procedimientos aplican el ius puniendi del Estado en materia administrativa, recordemos que el ius puniendi del Estado también se aplica en materia penal, y es en esta área del derecho en donde ha tenido mayor desarrollo, desarrollo que el derecho administrativo ha hecho suyo en cuanto pueda ser pertinente su aplicación. Para Jara Bautista (2016) el ius puniendi o potestad sancionadora estatal en materia administrativa, vendría a ser el poder jurídico que posee la Administración Pública para castigar a los administrados cuando estos vayan en contra del marco legal vigente, con la finalidad de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar su incumplimiento; ese poder jurídico tiene su base en el imperativo general de coerción que le otorga al Estado la función de hacer cumplir las leyes al regular las conductas de los ciudadanos. Esta potestad se materializa mediante la imposición de una sanción administrativa, la cual debe emitirse con total respeto de los derechos constitucionales que tienen todos los ciudadanos (pp. 45-46).

Ya teniendo en claro todo lo expuesto hasta el momento podemos responder qué es un PAD, el PAD es aquel conjunto de actuaciones relacionadas entre sí que realiza la Administración Pública con la finalidad de emitir un acto administrativo que determine la

responsabilidad disciplinaria del empleado público, ejerciendo así la potestad sancionadora que tiene el Estado. Otros señalan que los PAD “son aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del ius puniendi, se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometidas en el contexto de sus labores” (Casafranca, 2020).

Teniendo en claro qué es un PAD, es necesario precisar que a lo largo del tiempo el régimen disciplinario peruano ha tenido grandes dificultades, principalmente relacionadas a la existencia de varios regímenes laborales públicos que regulaban independientemente sus regímenes disciplinarios generando situaciones de vacíos normativos o de regulación insuficiente. Ante tal situación, la reforma del servicio civil emprendida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y reflejada en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, ha buscado realizar los correctivos necesarios para establecer un régimen disciplinario único, que permita una adecuada aplicación de la facultad sancionadora; es así que procederemos a desarrollar el régimen disciplinario regulado en la Ley N° 30057.

2.1. Responsabilidades del servidor civil.

Debe entenderse por servidores civiles a todos aquellos empleados del estado que mantengan un vínculo laboral con la entidad en la que prestan servicios, incluyendo a los funcionarios públicos, empleados de confianza y personal directivo de la entidad, así lo dispone la Ley N° 30057 (2013).

La responsabilidad de los servidores civiles tiene un fundamento constitucional, la Constitución de 1993 dispone en su art. 41:

Artículo 41°

(...)

La ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública.

El plazo de prescripción de la acción penal se duplica en caso de los delitos cometidos contra la Administración Pública o el patrimonio del Estado, tanto para los funcionarios o servidores públicos como para los particulares. La acción penal

es imprescriptible en los supuestos más graves, conforme al principio de legalidad.
(Constitución Política del Perú, Art. 41, 1993)

Los servidores civiles pueden tener hasta cuatro (4) tipos de responsabilidades. Hay que tener presente que, por el principio de autonomía de responsabilidades, el cual está regulado en la el TUO de la Ley N° 27444, cada responsabilidad se encuentra sujeta a una normativa y características propias. Morón Urbina (2019b) sostiene al respecto que el principio de la autonomía de las responsabilidades es el régimen jurídico en el que cada una de las responsabilidades que pueda adquirir el funcionario o servidor público por la realización de ciertas conductas, mantienen autonomía técnica, valorativa, regulativa, de calificación y resolutive, las cuales estarán a cargo de las respectivas autoridades competentes (p. 582).

A) Responsabilidad política.

Díez-Picazo Giménez (1996) sostiene que la responsabilidad política es aquella que tendrán los gobernantes por hacer uso de su poder político, y que consistirá en la imposición de sanciones de naturaleza meramente políticas; esta responsabilidad puede ser de dos tipos: difusa e institucional. La responsabilidad política difusa, consiste en el juicio que los ciudadanos pueden darle a la autoridad política por sus actuaciones políticas, puede manifestarse por ejemplo cuando sancionan al gobernante no votando por él en unas próximas elecciones. Por otro lado, la responsabilidad política institucional, tiene que ver con el juicio que le hace un órgano del Estado a un funcionario público con poder político, y que al reprobar su accionar provoque el cese o la renuncia del enjuiciado (pp. 69-71).

Esta responsabilidad solo es posible aplicarla a funcionarios de elección popular o de confianza. En el Perú, podemos citar como ejemplo a la censura y a la cuestión de confianza como dos mecanismos que tiene el Congreso para determinar la responsabilidad política de los ministros de Estado.

B) Responsabilidad penal.

Jara Bautista (2016) señala que esta responsabilidad “será aquella en que incurra un servidor civil por haber cometido un delito (acción u omisión)” (p. 44). El Código Penal estipula todos los delitos que pueden cometer las personas con plena capacidad, pero para que se considere responsabilidad penal para los servidores civiles, no basta con que la

acción que realice el servidor civil configure la tipificación penal, sino que esta acción deberá estar relacionada con las funciones públicas que realice el servidor civil. Para entender mejor ello daremos un ejemplo: supongamos que un servidor civil que labora en una determinada entidad, sale de su casa el día domingo y en el transporte público decide hurtar un celular, en este caso en específico no podemos decir que este sujeto tiene responsabilidad penal como servidor civil, sí tiene responsabilidad penal pero no como servidor civil, sino como cualquier otro ciudadano. Diferente sería si este mismo servidor civil el día lunes en horario de trabajo decide sustraer una computadora de la entidad en la que labora, allí existe una responsabilidad penal para el servidor civil, ya que está ejecutando una acción delictiva en ejercicio de sus funciones.

C) Responsabilidad civil.

Jara Bautista (2016) manifiesta que la responsabilidad civil, consiste en el daño económico ocasionado por el servidor civil en ejercicio de sus funciones, ya sea por acción u omisión, a la entidad en donde presta servicio o al Estado, debiendo generarse ese daño por motivo del incumplimiento de sus funciones, con dolo o culpa. Remitiéndose al Código Civil, el autor señala que la obligación que tiene el servidor civil para resarcir el daño ocasionado a la entidad o al Estado será de carácter contractual y solidaria, pudiendo prescribir el derecho de acción que tiene el Estado para demandar al servidor civil en el plazo de 10 años (p. 44).

Este tipo de responsabilidad civil está vinculada con lo que significa el daño en materia civil, especialmente el daño patrimonial, teniendo el servidor civil la obligación de resarcir el daño ocasionado al Estado por su accionar como servidor civil. Como ejemplo de responsabilidad civil podemos citar el típico caso en donde un servidor civil del área de logística no ejecuta el cobro de las penalidades al contratista de una obra en su entidad, generando con ello un perjuicio económico al Estado, porque si se da la conformidad de la obra, el Estado ya no podrá cobrar las penalidades adeudadas; en este caso, este servidor por su actuar negligente (culpa) ocasionó un daño patrimonial al Estado, por lo que será responsable civilmente.

D) Responsabilidad administrativa.

Jara Bautista (2016) sostiene que “la responsabilidad administrativa en términos generales diremos que es aquella en que incurren los servidores civiles por haber contravenido el

ordenamiento jurídico y las normas internas a las entidades a las que pertenecen” (p. 44). En el mismo sentido Haro Carranza (2015) manifiesta que “la responsabilidad administrativa es aquella en que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico y administrativo y las normas internas a la entidad a la que pertenecen” (p. 457).

El ordenamiento jurídico peruano recoge una doble modalidad de responsabilidad administrativa para los servidores civiles, hablamos de la responsabilidad administrativa funcional y la responsabilidad administrativa disciplinaria.

La primera de ellas se encuentra a cargo de la Contraloría General de la República, la base legal de esta responsabilidad funcional se encuentra en la Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República; la Ley N° 29622 - Ley que modifica la Ley N° 27785, y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional; la Ley N° 30742 - Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control; y recientemente la Ley N° 31288 – Ley que tipifica las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y establece medidas para el adecuado ejercicio de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República.

La CGR es competente para sancionar a los servidores civiles que cometan las infracciones contempladas en esa base legal, ejerce la potestad sancionadora por cuanto determina la responsabilidad administrativa funcional e impone una sanción teniendo como referencia los hechos contenidos en los informes que hubieran emitido los órganos del Sistema de Control como resultado de un servicio de control posterior, en donde se identifica dicha responsabilidad y se atribuye la comisión de alguna infracción sujeta a la referida potestad sancionadora, calificación que será evaluada y, de corresponder, confirmada mediante un PAS (Procedimiento Administrativo Sancionador).

La otra modalidad de responsabilidad administrativa es la responsabilidad disciplinaria, la cual está relacionada con la presente investigación. La responsabilidad administrativa disciplinaria está regulada en la Ley N° 30057 y su Reglamento General. El art. 91 del Reglamento General de la Ley N° 30057 establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que le exige el Estado a los servidores civiles, cuando estos cometan faltas disciplinarias previstas en la Ley N° 30057, en el ejercicio de sus funciones;

iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

2.2. **Ámbito de aplicación de la ley n° 30057.**

La Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, fue publicada en el diario Oficial El Peruano el 04 de julio de 2013 y dispuso que solamente entrarían en vigencia al día siguiente de su publicación algunos preceptos regulados en dicha Ley como son los referidos a: *Principios de la Ley*, la *Organización del servicio civil*, y los *Derechos Colectivos* (2013). El total de preceptos contenidos en la Ley, dentro de los cuales se encontraba el concerniente a *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador*, entrarían en vigencia una vez se aprueben los siguientes reglamentos:

- Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM).
- Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales (aprobado mediante Decreto Supremo N° 041-2014-PC).
- Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (aprobado mediante Decreto Supremo N° 138-2014-EF).

Estos tres (3) reglamentos fueron publicados el 13 de junio de 2014, por lo que la Ley N° 30057 entraría en vigencia de manera total a partir del 14 de junio de 2014.

Respecto al régimen disciplinario y procedimiento administrativo disciplinario que regula la Ley N° 30057, hay que tener presente que su entrada en vigencia no fue precisamente el 14 de junio de 2014, sino que, conforme lo establecido en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley 30057: El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de publicado dicho reglamento, con el fin que las entidades se adecúen internamente al procedimiento (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014). Es así que el régimen disciplinario regulado en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, entró en vigencia recién a partir del 14 de setiembre de 2014.

Ahora bien, este régimen disciplinario regulado en la Ley N° 30057 le será aplicable, conforme lo establece su artículo 1, al personal que labora en las siguientes instituciones:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las Leyes confieren autonomía. (Ley N° 30057, 2013)

Sin embargo, existen excepciones para su aplicación, conforme a la Primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057, la cual fue observada por el Tribunal Constitucional y cuya redacción final quedó de la siguiente manera de conformidad con el Literal a) del Resolutivo 1 del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional que acumuló los expedientes 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC:

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

No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales.

Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales las normadas por:

- a) Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- b) Ley 23733, Ley universitaria.
- c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.
- d) Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- e) Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- f) Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
- g) Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- h) Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.

i) Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.

Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la presente Ley”. (Tribunal Constitucional, 2016).

Aunado a este listado, tenemos que precisar que también se encuentran fuera del alcance de la Ley N° 30057 los empleados de las siguientes tres (3) entidades: Banco Central de Reserva, el Congreso de la República y la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP; ello conforme lo dispone el artículo único de la Ley N° 30647, la cual fue publicada el 17 de agosto de 2017.

En resumen, podemos afirmar que la aplicación del régimen disciplinario regulado en la Ley N° 30057 no es de aplicación para los trabajadores del Congreso de la República, de las empresas del Estado, del Banco Central de Reserva, de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y para los empleados que pertenezcan a regímenes laborales especiales. Sin embargo, para todos ellos es de aplicación supletoria lo regulado en la Ley N° 30057 en lo concerniente a régimen disciplinario.

Los trabajadores a los cuales se les aplicará el régimen disciplinario regulado en la Ley N° 30057, serán aquellos servidores y ex servidores civiles que formen parte de los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos 276 (Ley de bases de la carrera administrativa), 728 (Ley de productividad y competitividad laboral), 1057 (Régimen especial de contratación administrativa de servicios) y Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil).

2.3. Faltas pasibles de sanción administrativa.

Falta administrativa disciplinaria “será toda acción u omisión, voluntaria o no, contraria a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica exigible al servidor, sobre la cual no se puede invocar el desconocimiento para justificar la falta que hubiera cometido” (Jara Bautista, 2016, p. 57). El Reglamento General de la Ley N° 30057

establece que “la falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo”. (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014)

El Reglamento General de la Ley N° 30057 en su artículo 98 hace mención a la existencia de faltas leves, las cuales estarán tipificadas en el RIS (Reglamento Interno de Servidores Civiles). Vilela Carbajal (2019) hace un estudio del Informe Técnico N° 920-2017-SERVIR/GPGSC, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil el 14 de junio del 2017, en donde SERVIR menciona que con lo previsto en el artículo 98 del Reglamento General de la Ley N° 30057, las faltas leves se encuentran descritas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles, siendo que la comisión de alguna de estas es sancionable con amonestación escrita, y las otras faltas tipificadas en el artículo 85 de la Ley N° 30057 serán sancionadas dependiendo de su gravedad con suspensión temporal o destitución (pp. 113-115). Por lo que debemos concluir que existen faltas leves y faltas graves.

Las faltas leves serán todas aquellas conductas que se establezcan como infracciones disciplinarias en cada uno de los Reglamentos Internos de Servidores Civiles (RIS) de las entidades (existen algunas entidades que en lugar del RIS, siguen contando con su Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en el cual también podrán figurar las faltas leves para los servidores de la entidad) las cuales tendrán como consecuencia la sanción de amonestación.

Por otro lado, las faltas graves están estipuladas en el art. 85 de la Ley N° 30057, estas faltas al ser graves podrán ser sancionadas con una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de 1 a 365 días o, en los casos de mayor gravedad, con la destitución.

A continuación, pasaremos a examinar cada uno de los literales del art. 85 de la Ley N° 30057:

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

Hay que dividir esta falta en dos supuestos. En primer lugar, cuando hace referencia al *incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley*, se refiere a aquellas disposiciones que establece la Ley N° 30057 a lo largo de todos sus artículos. Concuera con esta idea Haro Carranza (2015) cuando refiere que el total de los artículos que tiene la Ley N° 30057, los cuales establecen una serie de obligaciones, prohibiciones, deberes y

derechos; serán de obligatorio cumplimiento para los servidores civiles, ya que de no acatar estas disposiciones estarían incurriendo en una falta administrativa disciplinaria (pp. 457-458).

El otro supuesto es el de la remisión al Reglamento General de la Ley N° 30057, el cual en su artículo 98, numeral 2, establece otro listado de faltas las cuales también podrán sancionarse como faltas graves:

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. b) Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme al artículo 51 del Reglamento General de la Ley N° 30057. c) Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General. d) Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad. e) Acosar moral o sexualmente. f) Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables. g) No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156, literal k) del Reglamento General de la Ley N° 30057. h) Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga. i) Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad. (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

“Este literal sanciona la indisciplina o la desobediencia, la misma que debe ser reiterada y carecer de una causa justificada” (Haro Carranza, 2015, p. 458). Conforme se conoce comúnmente, los elementos de una relación laboral son 3: la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración. Esta falta disciplinaria está relacionada con la subordinación laboral, la cual todo servidor civil debe respetar.

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

Para Haro Carranza (2015, pp. 459-460) esta falta se manifiesta de 3 maneras:

Mediante la violencia, la cual puede ser física o verbal, la violencia deteriora la convivencia en los centros de trabajo, por lo que las relaciones personales dentro de la organización deben ser civilizadas, y siempre bajo los alcances del respeto mutuo entre los diversos niveles jerárquicos y compañeros de labores.

También se manifestará si existe grave indisciplina, la cual causará conmoción en la entidad al evidenciarse un resquebrajamiento de la autoridad, afectando así la disciplina dentro del centro de labores.

Como última manera de manifestación de esta falta tenemos el faltamiento de palabra, el cual consiste en una expresión insultante que supone una falta de respeto a los demás integrantes de la entidad, que se puede materializar en forma verbal o escrita.

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

Haro Carranza (2015) sostiene que los servidores civiles tienen la obligación de cumplir en forma diligente los deberes y funciones que impone el servicio público, y para poder cumplir con ello necesitan conocer hasta la más mínima de sus responsabilidades (p. 460). Si es que el servidor civil no realiza de manera adecuada las funciones que por norma tiene el deber de cumplir, esto constituiría una falta disciplinaria.

e) El Impedir el funcionamiento del servicio público.

La consecuencia directa de esta falta afectará la prestación de un servicio público para los ciudadanos, y se configurará cuando los servidores civiles, por acción u omisión, obstruyan el normal desenvolvimiento de las actividades de alguna entidad pública que presta servicios públicos, como por ejemplo las universidades o los hospitales (Haro Carranza, 2015, p. 461).

f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.

El servidor civil deberá utilizar o disponer los bienes que pertenecen a la entidad para valerse de un beneficio para sí o para terceros. Haro Carranza (2015) señala que “en términos laborales es una falta que atenta contra la honradez y la buena fe con que deben actuar los servidores civiles para con la entidad en que laboran” (p. 462).

g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o de sustancias estupefacientes.

Para Haro Carranza (2015), el consumo de alcohol, drogas o estupefacientes producirá un determinado grado de enajenación mental que impedirá a las personas ejercer un adecuado dominio sobre la totalidad de sus actos, convirtiéndolas en fuente de problemas personales, sociales y profesionales. Los problemas profesionales son los que importan, ya que la pérdida de la lucidez mental y las facultades físicas producidas por la enajenación a causa de cualquiera de esas sustancias, generará un riesgo de que se produzcan accidentes dentro de la entidad, además de que la persona dopada no podrá realizar adecuadamente las funciones que le han sido encomendadas, siendo inaceptable que se permita el ingreso de servidores civiles en ese estado a la entidad (pp. 463-464).

h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.

Esta falta regula 2 supuestos:

-El abuso de autoridad.- La cual debe ser entendida conforme a la normativa penal como la acción u omisión de un funcionario público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena un acto arbitrario que cause perjuicio a alguien; en su modalidad de omisión se incluye la demora en la realización de los actos funcionales, e implica que el servidor civil en forma ilegal omite, rehúsa o retarda algún acto que está a su cargo; además se debe precisar que esta falta en el ámbito disciplinario no solo engloba a los funcionarios sino a todo servidor civil en el desempeño de su labor pública (Jara Bautista, 2016, pp. 77-78).

-El uso de la función con fines de lucro.- Tiene que ver con la utilización de los equipos, del personal, de informaciones de la entidad; que tienen la finalidad de generar para el servidor civil o para otros, ingresos ilícitos (Haro Carranza, 2015, p. 466).

i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.

Se refiere a los daños ocasionados a los bienes de la entidad o a los que están en posesión de ella. Para que ocurra esta falta es necesaria la existencia de dolo por parte del servidor civil. La entidad también tiene la facultad de denunciar penalmente a los trabajadores que incurren en esta falta y solicitar la reparación civil que corresponda (Haro Carranza, 2015, pp. 466-467).

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

Esta falta contempla 3 casos, cada uno de ellos con un determinado tiempo de ausencias: 3 días consecutivos, 5 días no consecutivos y 15 días no consecutivos. Jara Bautista (2016) manifiesta que no está demás decir que las inasistencias deberán estar referidas a los días en que el servidor se encontraba en la obligación de asistir al trabajo, por tanto, se excluye los días de descanso semanal obligatorio y feriados (p. 83).

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.

La Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su artículo 4 conceptúa el hostigamiento sexual como “una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole”. (Ley N° 27942, 2003).

Jara Bautista (2016), precisa que esta falta podrá ser cometida no solo por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, sino también por cualquier otro servidor, independientemente del grado de jerarquía o puesto dentro de la entidad, protegiendo así de mejor manera a la víctima (pp. 86-87).

l) Realizar actividades de proselitismo durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

Toda actividad proselitista durante el horario de trabajo está totalmente prohibida, asimismo, si esta actividad proselitista no se realiza dentro del horario de trabajo, pero sí se hace utilizando los recursos de la entidad o valiéndose de las funciones públicas del servidor civil, también configurará falta disciplinaria. Algunas de estas actividades prohibidas dentro del horario de trabajo pueden consistir en usar locales u oficinas de

propiedad del Estado, para la realización de conferencias, asambleas, reuniones o actos políticos de propaganda electoral a favor o en contra de cualquier candidato o partido político. Un ejemplo para el supuesto consistente en usar las funciones públicas para realizar proselitismo político fuera del horario de trabajo, podría ser la invitación a votar por un determinado candidato que realice el Ministro de Justicia en una entrevista televisiva. Como ejemplo del supuesto consistente en realizar proselitismo político utilizando los recursos de la entidad, se podría considerar la utilización de los vehículos de transporte que tiene una determinada municipalidad para salir en una caravana apoyando a un candidato electoral.

m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

Para Haro Carranza (2015), “la discriminación es el trato diferenciado basado en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos y libertades fundamentales de una persona o de un grupo de personas. Los actos discriminatorios se basan en un prejuicio negativo que hace que los miembros de un grupo sean tratados como seres no sólo diferentes, sino inferiores” (p. 470). Si es que el servidor civil, en el ejercicio de sus funciones tienen algún comportamiento discriminatorio en contra de cualquier persona, esta conducta será sancionada.

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

En primer lugar, hay que distinguir la jornada con el horario de trabajo. Mientras la jornada de trabajo es el tiempo de labor en el día o semana, el horario de trabajo se refiere a la hora de ingreso y salida. Por otro lado, los descuentos en las remuneraciones con motivo de tardanzas o incumplimiento de la jornada de trabajo no tienen naturaleza de sanción disciplinaria, vale decir son una mera consecuencia a los minutos u horas dejados de laborar, pasible de ser sancionados en caso no sean justificables. (Jara Bautista, 2016, p. 93).

El deber de asistir puntualmente al centro de labores y cumplir con la jornada de trabajo contractual, es inherente a toda relación laboral, el no acatar ello es pasible de responsabilidad disciplinaria.

ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

El principio del mérito es uno de los factores determinantes del acceso y la progresión en el servicio civil, consiste en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles. El incumplimiento de este principio, traería consigo que el proceso de selección, el cual sirve como mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera, y servidores de actividades complementarias, no cumpla con su finalidad de seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito. (Ley N° 30057, 2013).

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

Haro Carranza (2015), sostiene que “el hecho de utilizar la autoridad para influir en otros servidores para obtener beneficios irregulares para sí o para terceros también estaría considerado como delito de abuso de autoridad, por lo que ello deberá ser denunciado en el acto” (p. 472). La falta en mención no señala que la actuación o influencia sobre otros servidores sea desde una posición de superioridad en la estructura de la entidad, por lo que se podrá dar incluso entre compañeros del mismo nivel jerárquico.

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.

No podría permitirse que un servidor civil reciba doble compensación de parte del Estado, ya que si se permitiera que un servidor civil labore en dos entidades públicas al mismo tiempo el resultado sería una prestación ineficiente de labores tanto en una como en la otra entidad. Es por ello que el artículo 38 de la Ley N° 30057, ha establecido la prohibición de doble percepción de ingresos, de este modo los servidores civiles no pueden percibir del Estado más de una compensación económica, remuneración, retribución, emolumento o cualquier otro tipo de ingreso. Salvo en los casos de función docente y dietas por la participación en directorios de entidades o empresas estatales o en tribunales estatales o en otros órganos colegiados (Jara Bautista, 2016, p. 96).

q) Las demás que señale la ley.

Este inciso deja abierta la posibilidad de adicionar legislativamente otras faltas de carácter disciplinario. En ese sentido el mismo Reglamento General de la Ley N° 30057 establece en su artículo 100 que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad

administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, y en las previstas en la Ley N° 27815 (consistentes en los principios, deberes y prohibiciones éticas de la Ley del Código de Ética de la Función Pública), las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales de la Ley N° 30057 (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

Por último, es necesario precisar que, conforme lo establece el Reglamento General de la Ley N° 30057 constituirán faltas disciplinarias que podrán ser cometidas por los **ex servidores civiles**, las restricciones previstas en el artículo 241 de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014). El artículo 241 se encuentra de manera literal en el artículo 262 del TUO de la Ley 27444, el cual señala:

Restricciones a ex autoridades de las entidades

262.1 Ninguna ex autoridad de las entidades podrá realizar durante el año siguiente a su cese alguna de las siguientes acciones con respecto a la entidad a la cual perteneció:

262.1.1 Representar o asistir a un administrado en algún procedimiento respecto del cual tuvo algún grado de participación durante su actividad en la entidad.

262.1.2 Asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación con la entidad.

262.1.3 Realizar cualquier contrato, de modo directo o indirecto, con algún administrado apersonado a un procedimiento resuelto con su participación.

262.2 La transgresión a estas restricciones será objeto de procedimiento investigador y, de comprobarse, el responsable será sancionado con la prohibición de ingresar a cualquier entidad por cinco años, e inscrita en el Registro respectivo. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Por lo tanto, las faltas que pudieran cometer los ex servidores están tipificadas en dicha Ley. Y hay que tener presente que por ex servidor debemos entender a toda persona que no ejerza funciones públicas en ninguna entidad pública, bajo modalidad contractual alguna, esta persona será procesada como ex servidor cuando haya tenido la condición de tal al momento de la comisión de la respectiva falta tipificada en la Ley N° 27444.

2.4. Sanciones administrativas.

Jorge Bermúdez (1998, p. 326), conceptúa la sanción administrativa como aquella “retribución negativa prevista por el Ordenamiento Jurídico e impuesta por una Administración Pública por la comisión de una infracción administrativa”. Esta noción en sentido estricto tiene ciertos elementos: en primer lugar, la sanción administrativa debe estar vinculada a una infracción o falta administrativa, luego esta sanción debe estar estipulada en el Ordenamiento Jurídico, debe estar sujeta a un procedimiento sancionador y en este procedimiento debe hallarse responsabilidad. Solo con la convergencia de estos 4 elementos podemos hablar de la existencia de una sanción administrativa (Jorge Bermúdez, 1998, pp. 323-326)

Por otro lado, Emilio Boutaud (2022) indica que las sanciones administrativas pueden tener un concepto formal y otro material. Bajo el concepto formal, las sanciones administrativas son todas aquellas medidas desfavorables expresamente denominadas como tales por el legislador y que se producen como consecuencia de una infracción administrativa; y bajo el concepto material son aquellas medidas que, bajo el criterio de un juez o tribunal, satisfagan ciertas propiedades (p. 174). Indiscutiblemente debemos tomar el concepto formal de sanción, ya que bajo el principio de legalidad no podríamos considerar como sanción una medida que no esté estipulada como tal por la Ley.

Las sanciones administrativas que establece la Ley N° 30057 en concordancia con su Reglamento General son las siguientes:

-Amonestación verbal.- Consiste en un llamado de atención que efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada al servidor civil que cometa alguna infracción de carácter muy leve, y esta sanción no requiere un PAD para ser impuesta, por lo mismo la sanción no podrá figurar en el legajo personal del servidor civil ni ser sujeta a impugnación alguna (INFORME TÉCNICO N° 094-2018-SERVIR/GPGSC). Particularmente, creemos que la amonestación verbal no es una sanción en sentido estricto ya que no cumpliría con el elemento de haber sido emitida dentro de un procedimiento sancionador, en este caso al darse la sanción sin un previo PAD se le estaría quitando la posibilidad al servidor civil de ejercer todo el conjunto de derechos y garantías que le otorga el ordenamiento jurídico para su defensa.

-Amonestación escrita.- Consiste en la recriminación pública y por escrito que le hace la entidad a un servidor civil por haber cometido una falta disciplinaria, es impuesta por el jefe inmediato, quien hará a su vez las funciones de órgano instructor y sancionador dentro del PAD. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, quien también se encargará de resolver el recurso de apelación, si lo hubiere (Ley N° 30057, 2013). Esta sanción debe figurar en el legajo personal del servidor civil amonestado.

-Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce meses (365 días).- Consiste en la paralización de la prestación de servicios que viene desarrollando un servidor civil por haber cometido una falta disciplinaria, esta paralización puede ir desde 1 día hasta 365 días calendario, y como es lógico no se le abonará la compensación económica que venía percibiendo el servidor civil en proporción a los días de suspensión. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato del servidor civil, quien actuará como órgano instructor y será aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, quien actuando como órgano sancionador puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, y la apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil (Ley N° 30057, 2013). La sanción debe figurar en el legajo personal del servidor civil y también debe inscribirse en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC).

-Destitución.- Es la sanción más grave que puede aplicar la entidad, con esta sanción se concluye el vínculo laboral entre el servidor civil y la entidad pública. La destitución es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, quien actuará como órgano instructor del PAD y será aprobada por el titular de la entidad, quien será el órgano sancionador, el cual puede modificar la sanción propuesta. Esta sanción se oficializa por resolución del titular de la entidad y la apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil (Ley N° 30057, 2013). La sanción debe figurar en el legajo personal del servidor civil y también debe inscribirse en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

-Inhabilitación.- “Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario” (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014), esta es una sanción accesoria a la sanción de destitución.

Por último, debemos preciar que, para el caso de los ex servidores civiles, la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 27444 y en el art. 102 del Reglamento General de la Ley 30057 (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

2.5. Criterios para la determinación de la sanción administrativa.

La potestad sancionadora disciplinaria del Estado, tiene ciertas limitaciones en pro de los derechos de los servidores civiles. Una de estas limitaciones consiste en que los actos de la administración pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando en primer lugar la relación concreta entre los hechos cometidos y las faltas disciplinarias, es decir, la entidad debe dar a conocer las razones por las que considera que la conducta del servidor civil resulta típica; seguidamente, la entidad deberá motivar los criterios para la determinación de la sanción que se le impondrá al servidor civil (Ley N° 30057, 2013).

Sobre los criterios que existen para graduar la sanción, es preciso tener muy en cuenta la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, publicada en el diario Oficial el Peruano el 19 de diciembre de 2021, la cual estableció el Precedente administrativo de observancia obligatoria sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057.

Esta Resolución de Sala Plena estableció, que en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, los criterios para graduar la sanción se encuentran previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley. En resumen, la Resolución explica cada una de las nueve (9) condiciones que establece el art. 87 de la Ley, para determinar la sanción que se debe imponer; también explica los criterios que contempla el art. 91 de la Ley, los cuales consisten en la *naturaleza de la infracción* y los *antecedentes del servidor*. Adicionalmente, también se hace referencia al criterio de *subsanción voluntaria*, el cual figura como una causal de atenuación de la sanción en el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

Además de esto, la Resolución de Sala Plena también hace referencia a disposiciones contempladas en el TUO de la Ley N° 27444, las cuales, pese a no formar parte de la Ley N° 30057, la Sala Plena del TSC sí las toma en cuenta como criterios para graduar la sanción, esto, en aplicación del carácter supletorio que tiene a Ley N° 27444 sobre la

normativa especial, por lo que la Sala Plena del TSC añade dos (2) criterios más: la *intencionalidad en la conducta del infractor* y el *reconocimiento de responsabilidad*, siendo este último una atenuante de responsabilidad contemplada en la Ley N° 27444.

A continuación, pasaremos a desarrollar cada uno de los criterios de graduación establecidos por el TSC en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; dentro de estos criterios encontraremos a las condiciones contenidas en el art. 87 de la Ley 30057, las cuales son parte trascendental para la presente investigación.

Empezaremos analizando los criterios que se encuentran en el TUO de la Ley N° 27444:

El primero de ellos viene a ser la **intencionalidad en la conducta del infractor**, el cual está regulado en el literal g) del numeral 3 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, este criterio establece que para graduar la sanción debe evaluarse si existe o no existe intencionalidad en la conducta del infractor. El fundamento 84 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC establece:

84. En esa línea, ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia. De acuerdo a Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

En tal sentido, este criterio considerará que la sanción debe revestir mayor gravedad si el servidor civil ha actuado con dolo, por el contrario, si se ha determinado que el servidor actuó sin dolo, la sanción deberá ser menor.

Seguidamente pasemos a explicar el criterio de **reconocimiento de responsabilidad**, el cual está previsto en el literal a) del numeral 2 del artículo 257 del TUO de la Ley N° 27444, y establece que constituye una condición atenuante de la responsabilidad el hecho de que el infractor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito, iniciado un

procedimiento administrativo sancionador. El fundamento 87 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC señala:

87. El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor. (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

Este criterio, al tener una naturaleza de atenuante de la sanción, debe tenerse siempre presente en el caso, y de existir un reconocimiento voluntario una vez iniciado el PAD, debe considerarse tal situación para que la sanción que se le iba a imponer al servidor civil pueda ser reducida. Sin embargo, el Pleno del TSC considera que este criterio como atenuante no podría aplicarse si la gravedad de la falta es tal que amerite una sanción de destitución, así, en el fundamento 85 de la Resolución de Sala Plena, se establece que, si la gravedad del hecho torna insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, pese a que medie el reconocimiento de responsabilidad, el servidor no podría continuar prestando servicios en la entidad.

Continuando con las atenuantes que sirven de criterio para graduar la sanción, es preciso explicar el criterio de subsanación voluntaria, el cual está regulado en el último párrafo del art. 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, y precisa que, si el servidor civil realiza una subsanación voluntaria del acto u omisión que se le imputaría como falta disciplinaria, y esta subsanación sea anterior al inicio del PAD, ello puede ser considerado como una atenuante en la responsabilidad administrativa disciplinaria. Hay que tener presente, que la norma en mención no establece la obligatoriedad de la aplicación de este atenuante, sino, es una posibilidad que dependerá de la discrecionalidad de los órganos encargados del PAD, en otras palabras, la entidad, evaluando la gravedad de la falta, considerará si amerita hacer uso de este atenuante para disminuir la sanción o no.

78. (...) este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo

alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios.

Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna. (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

En tal sentido, el Pleno del TSC establece, al igual que en el criterio de *reconocimiento de responsabilidad*, que este atenuante de subsanación voluntaria solo se dará cuando la sanción a imponer configure una suspensión en el goce de las remuneraciones, pues si la falta amerita la sanción de destitución tendría tal gravedad que por más que se subsane no tendría sentido que se disminuya la sanción. En este caso, sí compartimos el sentido que le da el Pleno del TSC, ya que la misma norma dispone que su aplicación no se dará en todos los casos.

El Pleno del TSC agrega que tampoco será posible su aplicación cuando estemos ante hechos infractores en donde sea imposible realizar una subsanación del daño causado. Como ejemplo podemos citar el caso de que un servidor civil ingrese a la entidad en estado de embriaguez, el daño causado a la entidad con este comportamiento no podrá ser pasible de subsanación voluntaria.

Por otro lado, toca establecer en qué consisten los criterios contenidos en el art. 91 de la Ley N° 30057. El primero de ellos, ***naturaleza de la infracción***, tiene que ver con el bien jurídico que protege la falta disciplinaria, así por ejemplo, no podríamos decir que la falta disciplinaria consistente en el incumplimiento injustificado del horario de trabajo, es igual a la falta de hostigamiento sexual, ambas tienen una naturaleza diferente. El Pleno del TSC ha establecido en el fundamento 76 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC: “Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho” (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

Respecto al segundo criterio que proporciona el art. 91 de la Ley, los antecedentes del servidor, el fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC establece:

77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando 66. (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

Los antecedentes del servidor, como lo señala el Pleno del TSC, tienen que ver con el pasado del servidor civil ya sea tomando en cuenta sus merecimientos o desmerecimientos. Sobre sus merecimientos, se deberá tomar en cuenta todos los logros obtenidos por el servidor que pueden verse reflejados en cualquier tipo de documento que haya emitido la entidad en la que labora, haciendo constar que el servidor civil ha destacado en ciertas actividades. Por otro lado, sobre los desmerecimientos que haya podido tener el servidor civil en la entidad, estos también deberán ser evaluados y básicamente estos desmerecimientos tienen que ver con la reiterancia, la cual es diferente a la reincidencia, la cual será estudiada en la parte correspondiente a las condiciones que establece el art. 87 para determinar la sanción. La reiterancia se dará cuando además de la comisión de la falta disciplinaria por la cual se impondrá sanción, existe una sanción impuesta anteriormente al servidor civil que sigue vigente y ha sido aplicada anteriormente por la comisión de una falta diferente a la que actualmente se le imputa al servidor civil.

Si vemos que el servidor civil tiene méritos, entonces la sanción que se le aplicará deberá disminuir, pero si, por el contrario, observamos que el servidor comete reiterancia, la sanción deberá ser más grave.

Ya como último punto, debemos referirnos a los criterios contenidos en el art. 87 de la Ley N° 30057, los cuales vienen a ser las 9 condiciones que la Ley dispone para que, luego de evaluar cada una de ellas, se determine la sanción que deberá imponérsele al servidor civil,

claro está, también se deberá tener en cuenta a los otros criterios estudiados para determinar la sanción definitiva.

El art. 87 de la Ley N° 30557, en su primer párrafo, establece que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de 9 condiciones (2013); al respecto pasaremos a explicar cada una de ellas en base a lo señalado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros; son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general. Por otro lado, el bien jurídico protegido, consiste en aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger jurídicamente, en esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos (Tribunal del Servicio Civil, 2021, fundamentos 34 y 36).

Por tanto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos (Tribunal del Servicio Civil, 2021, fundamento 36).

Como ejemplo de diferenciación, en el fundamento 37 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, el Pleno del TSC señala que si un servidor perteneciente a un hospital, sustrae medicinas se le imputaría la falta tipificada en el literal f) del art. 85 de la Ley, por lo que en este caso el bien jurídico afectado serían los bienes (las medicinas) de la entidad que forman parte de los recursos del Estado y el interés general afectado sería la salud, pues los pacientes se verían afectados (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede “destruir, alterar, suprimir, borrar documentación,

imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades” (Tribunal del Servicio Civil, 2021, fundamento 38). Sobre este punto hay que precisar que el Pleno del TSC estableció que ocultar la falta e impedir su descubrimiento están relacionadas, así cada vez que yo desee ocultar la falta, tendré que impedir su descubrimiento, y cuando impida el descubrimiento de la falta, lo haré con la finalidad de ocultar la comisión de la misma. Ambas están ligadas una de la otra, y se materializarán cuando realice ciertas acciones como destruir, alterar, suprimir cualquier tipo de documentación o cualquier tipo de información relacionada al caso, también se podrá dar cuando el servidor civil proporcione información falsa o inexacta.

El Pleno del TSC hace bien en precisar en los fundamentos 39 y 40 de la Resolución materia de análisis, que conforme lo establece el art. 180 del TUO de la Ley N° 27444, cuando la entidad le requiera información al servidor civil para esclarecer hechos en donde el mismo servidor pueda ser perseguido por el ius puniendi del Estado, el servidor podrá rechazar tal exigencia de información legítimamente. No se puede pretender exigir al servidor el reconocimiento de la falta ni mucho menos a que colabore con la investigación, sino tan solo que no entorpezca u obstaculice la indagación del hecho en virtud del cual se le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria, y solo en el caso que exista este entorpecimiento de parte del servidor hacia la entidad, se justificaría la aplicación de este criterio como una agravante en la intensidad de la sanción que se le debería imponer.

Por último, el fundamento 41 de la Resolución, también hace mención a las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, negando la comisión de la falta o la comisión de los hechos, estas alegaciones no constituyen un entorpecimiento al descubrimiento de la falta, ya que tales acciones son realizadas en base a su derecho de defensa. El Pleno del TSC no precisa si estas alegaciones son las que realiza el servidor una vez iniciado el PAD, desde nuestra postura, se debe entender que las alegaciones realizadas en base al derecho de defensa solo podrían darse iniciado el PAD, ya que si el servidor alega la no comisión de los hechos antes de iniciado el PAD sí estaría entorpeciendo las investigaciones, debido a que estaría yendo más allá de su derecho de no colaboración; lo que debería alegar en todo caso cuando aún no se le inicia el PAD debería ser su derecho a no colaborar y guardar silencio.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

Este criterio cuenta con 2 caracteres que hay que evaluar a la hora de determinar la sanción que será impuesta al servidor civil: el grado de jerarquía del cargo que ocupa el servidor y la especialidad de sus funciones en relación a la falta.

En cuanto al grado de jerarquía del servidor, este “debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo” (Tribunal del Servicio Civil, 2021, fundamento 43). Esto quiere decir, que debemos considerar que el servidor civil tendrá un grado de jerarquía superior cuando posea atribuciones de dirección, guía o liderazgo sobre otros servidores civiles, atribuciones que provienen justamente del puesto que ocupa ya sea de manera permanente o temporal.

El Pleno del TSC establece que existe un deber implícito en los superiores jerárquicos de comportarse de buena manera y servir de ejemplo para sus subordinados. Al poseer atribuciones y beneficios que los subordinados no tienen, se justifica que el superior jerárquico pueda ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos, ya que al cometer una falta disciplinaria y poseer un cargo jerárquico superior “se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados” (Tribunal del Servicio Civil, 2021, fundamento 44).

Respecto al otro carácter que debemos observar, este se refiere a la especialidad del servidor, el Pleno del TSC en el fundamento 46 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha establecido que para evaluar este criterio, se requiere, por un lado, observar que el servidor posea una especialidad en determinadas funciones, ya sea por la experiencia que tiene en la ejecución de esas funciones o por el conocimiento previo que pueda tener sobre ellas. Por otro lado, también se requerirá que el contexto en el que se ha cometido la falta, guarde relación con la especialidad que tiene el servidor infractor (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

En el fundamento 47 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, se considera que existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor, ya

que por su propia naturaleza esas faltas serán “igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuenten; como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores” (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

Conociendo ya los dos (2) caracteres que tiene esta condición, y evidenciando que cada uno es independiente del otro, podemos afirmar que si el servidor civil cuenta con la condición de *grado de jerarquía*, y además posee la *especialidad en sus funciones*, estaría teniendo una doble agravante a la hora de determinar su sanción, ya que no solo estaría incumpliendo con dar el ejemplo a sus subordinados, sino que también al poseer una cierta especialidad a la hora de desarrollar las funciones a su cargo, tiene un reproche mayor de no cumplir adecuadamente sus funciones, por ejemplo, la falta de negligencia en el desempeño de sus funciones cometida por el Jefe de la oficina de recursos humanos cumpliría con acreditar que se cumple con ambos criterios para determinar la sanción y que esta tenga una cuantificación mayor.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

“Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable” (Tribunal del Servicio Civil, 2021, fundamento 48). El Pleno del TSC señala que los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que una circunstancia, si bien puede influir en la comisión de la falta, es externa a los elementos constitutivos de la falta (Tribunal del Servicio Civil, 2021, fundamento 48). Como elementos constitutivos de la falta debemos entender a todos aquellos hechos que estarán imputados al servidor civil y que configuran la tipificación de la falta.

En el fundamento 49 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, se reitera que “una circunstancia en que se comete la falta no es un elemento constitutivo del supuesto de hecho de esta última, sino que es periférica o circundante a esta” (Tribunal del Servicio Civil, 2021); y coloca como ejemplo clarificador el caso de la imputación de la falta de negligencia en el desempeño de las funciones a un servidor civil que no atendió oportunamente un requerimiento en el plazo establecido, en este caso como circunstancia de la falta y que hubiera podido influir en la comisión de la misma se tendría el hecho que

existió una carga laboral excesiva por parte de la oficina donde labora el servidor, siendo este el único trabajador que se encarga de tramitar los requerimientos. Obviamente en este caso, esta circunstancia hace más tolerable el hecho imputado al servidor, por lo que la entidad tendría que disminuir la sanción que se le impondrá.

e) La concurrencia de varias faltas.

50. Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias. (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

Como es lógico si existe pluralidad de faltas, la sanción deberá ser más grave; pero hay que tener presente que tanto el concurso ideal como el concurso real, deberán ser considerados de la misma manera a la hora de agravar la sanción, es decir, si en un determinado caso estamos ante un concurso ideal en donde se den dos faltas disciplinarias, y en otro caso exista un concurso real en donde las dos faltas cometidas sean las mismas faltas cometidas en el caso del concurso ideal, el incremento de la sanción para ambos tipos de concurso deberá ser el mismo, ya que como desenlace ambos concursos tienen como resultado final dos faltas disciplinarias similares.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

Cuando observemos que existe pluralidad de agentes en la comisión de la falta o las faltas, se considerará que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública, por lo que ello justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad para todos los servidores civiles imputados.

Conforme al fundamento 54 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requieren dos presupuestos: por un lado, que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso, no cabe la posibilidad de que exista pluralidad si interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Y por otro lado, se requiere que la participación de los agentes que

intervienen en el hecho se produzca en el momento mismo de la comisión de la falta, no antes ni después (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

El típico ejemplo en el que existirá participación plural de agentes, será cuando sean los integrantes de una comisión u órgano colegiado los agentes de la infracción disciplinaria.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

Al no estar regulada la reincidencia en la Ley N° 30057 ni en su Reglamento General, corresponde remitirnos al TUO de la Ley N° 27444, en donde su art. 248 numeral 3 literal e) establece que existirá reincidencia cuando se dé “la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019). El Pleno del TSC sostiene que para que un servidor civil tenga la calidad de reincidente, debe cumplirse con lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444: que la falta recientemente cometida, sea la misma falta por la que el servidor civil fue sancionado anteriormente. Luego, que esa falta cometida recientemente y por la cual se le impondrá sanción al servidor civil, la cual es la misma falta por la que anteriormente se le sancionó al servidor, haya sido cometida durante el plazo de un año desde que la resolución de sanción por la falta anterior por la que el servidor fue sancionado quedó firme; entendiéndose por acto firme “el acto que ya no puede ser impugnado por las vías ordinarias del recurso administrativo o contencioso administrativo, al haberse extinguido los plazos fugaces para ejercer el derecho de contradicción” (Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2011).

Adicionalmente, en los fundamentos del 63 al 66 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, se establece un requisito más que hay que tomar en cuenta, nos referimos a la inexistencia de rehabilitación automática; la rehabilitación automática se dará cuando las sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles (RNSSC) dejen de estar visibles en el Módulo de Consulta Ciudadana hasta el último día del plazo de su vigencia. Ello significa que, una vez vencido el plazo de vigencia de la sanción inscrita en el RNSSC, operará una rehabilitación automática para el servidor civil y en consecuencia esa sanción ya no visible en el RNSSC no constituiría precedente o demérito para el servidor civil, concluyéndose que la misma no podrá ser considerada antecedente disciplinario para efectos de la configuración de la condición de reincidencia como criterio de graduación de la sanción.

Por lo que, en resumen, para que se dé la reincidencia en la comisión de la falta, habrá que ver en primer lugar que se trata de la misma falta que se cometió anteriormente, y que la falta nueva se haya realizado dentro del plazo de 1 año desde que quedó firme la resolución de sanción de la falta cometida anteriormente, y además observar si la sanción de la falta anterior sigue figurando en el RNSSC, ya que de no figurar, se habrá producido la rehabilitación automática por lo que la reincidencia ya no se podría aplicar.

h) La continuidad en la comisión de la falta.

Estaremos frente a este criterio cuando exista una falta disciplinaria que se realice de manera continua. Una falta continuada consiste en la “repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor” (Tribunal del Servicio Civil, 2021, fundamento 67). La Sala Plena del TSC, en el mismo fundamento 67, sostiene que al existir una pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por parte del servidor civil infractor, se incrementa el efecto transgresor de su conducta, justificándose plenamente la agravación de la sanción que se le deberá aplicar.

Este criterio tiene que ver con la existencia de una pluralidad de hechos cometidos por el servidor civil, hechos que deberán ser repetidos y continuados, y formar parte de una unidad de acción. El ejemplo típico que acreditaría la existencia de este criterio, y por lo tanto agravaría la sanción del servidor, es el caso de un servidor que labora en el área de caja y semanalmente sustrae una cantidad de dinero, esto por el tiempo de dos meses; aquí nos encontramos con que la unidad de acción es la sustracción del dinero, la cual se ha realizado por el servidor civil en varios momentos.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Este criterio se aplicará cuando exista un beneficio, que no solamente podrá ser económico, sino que podrá consistir en cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor, el cual es consecuencia de la comisión de la falta disciplinaria. El fundamento 72 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, establece que “el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él” (Tribunal del Servicio Civil, 2021).

Por otro lado, conforme los fundamentos 73 y 74 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplan, para su configuración, la existencia de un beneficio ilícitamente obtenido como elemento de la falta, no correspondería que luego de acreditar la falta, se considere la aplicación de este criterio de graduación, puesto que no constituiría una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta, sino que forma parte de la conducta propiamente dicha, por lo que no se debería tomar este criterio para incrementar la sanción. Las faltas que ya tienen como elemento para su configuración la existencia de un beneficio ilícito obtenido, vendrían a ser las faltas estipuladas en los literales f), h), o), y p) del artículo 85 de la Ley N° 30057 y en el literal f) del numeral 98.2 del artículo 98 de su Reglamento General, entre otras.

2.6. Fases del procedimiento administrativo disciplinario.

A) Investigación previa y precalificación

Si bien, el Reglamento General de la Ley N° 30057 solamente establece 2 fases del PAD, existe un momento previo al inicio de PAD el cual es importante estudiar, se trata de la precalificación de las presuntas faltas, este momento está a cargo de la Secretaría Técnica.

Las autoridades del PAD, según el art. 92 de la Ley N° 30057 son cuatro (4): el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil (2013); cada una de estas autoridades puede tener diferentes funciones a lo largo del PAD, salvo el TSC, el cual solo actuará como órgano revisor en segunda instancia. Todas estas autoridades, salvo el TSC, deberán contar con el apoyo de la Secretaría Técnica de la entidad, la cual dependerá de la oficina de Recursos Humanos de la entidad, y deberá estar conformada por un secretario técnico, quien será designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico podrá ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones o podrá tener como función exclusiva la de desempeñar el cargo de secretario técnico, de preferencia deberá ser abogado. Además, dependiendo de la carga procesal, la complejidad de los procedimientos, la dimensión de la entidad, etcétera; la entidad podrá definir la composición de la Secretaría Técnica, incorporando más servidores civiles que colaboren con las labores del secretario técnico.

El secretario técnico tendrá como funciones: apoyar a los órganos instructores y sancionadores a lo largo de todo el PAD, documentar la actividad probatoria, darle el trámite que corresponda a las denuncias efectuadas dentro de la entidad por faltas disciplinarias, proponer la fundamentación para resolver el caso, administrar los archivos emanados del PAD y encargarse de precalificar las presuntas faltas. No tendrá capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Para que la Secretaría Técnica precalifique las faltas, se requiere que la misma haya iniciado investigación preliminar para poder determinar si los hechos puestos a su conocimiento constituyen faltas disciplinarias o no. Los hechos pueden llegar a conocimiento de la Secretaría técnica de varias maneras: mediante una denuncia, la cual puede ser verbal (se tendrá que llenar un formato para que la denuncia quede registrada) o escrita; mediante un reporte de la propia entidad, en donde será la misma entidad quien le ordene a la Secretaría Técnica que investigue supuestos hechos ilícitos; mediante informes de control emitidos por la Contraloría General de la República en donde se evidencien posibles faltas de índole disciplinario; o incluso cuando de manera directa la misma Secretaría Técnica en ejercicio de sus funciones, haya podido tomar conocimiento de indicios razonables de otras infracciones disciplinarias frente a lo cual se encuentra facultada a iniciar las investigaciones de oficio correspondientes.

En tal sentido, luego de tomado conocimiento del hecho, la Secretaría Técnica iniciará las investigaciones necesarias para determinar la existencia de una falta disciplinaria. La Secretaría Técnica tendrá todas las potestades necesarias para realizar las diligencias que vea por conveniente, como citar a declarar a los servidores civiles involucrados, solicitar información documentaria, entre otras.

Una vez que culmina su etapa de investigación sobre los hechos presuntamente irregulares, la Secretaría Técnica emitirá un informe de precalificación, en donde podrá proceder de dos (2) maneras: si ha determinado que los hechos investigados no ameritan el inicio de un PAD, emitirá su informe de precalificación debidamente fundamentado en donde dispondrá el archivo del caso. Por el contrario, si luego de investigar los hechos se ha obtenido información que podría determinar responsabilidad administrativa disciplinaria por parte del servidor civil, el secretario técnico deberá emitir un informe de precalificación dirigido al órgano instructor que sea el competente para conocer la falta en base al tipo de sanción que corresponda, recomendando el inicio de PAD.

El órgano instructor, una vez recibido el informe de precalificación en donde el secretario técnico recomienda inicio de PAD, puede apartarse de la recomendación, por considerar que no existen razones para iniciar PAD, por lo que dispondrá el archivo del caso, argumentando los fundamentos de su decisión. Solo si el órgano instructor está de acuerdo con la recomendación, se continuará con la fase instructiva.

B) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

Se inicia con la notificación al servidor civil del documento que dispone el inicio del PAD, este documento, que por lo general consiste en una resolución que emite el órgano instructor, debe contener:

- La identificación del servidor civil investigado.
- La imputación de la falta, es decir, la descripción clara de los hechos que configurarían la falta.
- La norma jurídica presuntamente vulnerada, es decir la descripción de la falta disciplinaria que se estaría cometiendo por la realización de la conducta del servidor civil.
- La sanción que correspondería a la falta imputada.
- Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, los cuales están regulados en el art. 96 del Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
- La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos, el cual es de 5 días hábiles, pudiendo ser prorrogable a solicitud del servidor civil.
- La medida cautelar, en caso corresponda. (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

Vencido el plazo para que el servidor civil pueda presentar sus descargos, presentados o no, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, teniendo un plazo máximo de quince (15) días hábiles (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014), desde que venció el plazo para que el servidor civil presente sus descargos, para poder emitir el informe al órgano sancionador.

La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe al órgano sancionador “en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder” (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

Un caso especial se dará en los casos en que se traten de faltas cuya sanción a imponer consista en una amonestación escrita, en estos casos el órgano instructor también hace las veces de órgano sancionador, siendo el jefe inmediato quien asume esta funciones, por lo que el PAD en primera instancia culminará cuando el informe elaborado por el jefe inmediato que impondrá una amonestación escrita sea remitido al Jefe de Recursos Humanos, para su oficialización, siendo el Jefe de Recursos Humanos el encargado de emitir la resolución que impone la sanción de amonestación escrita al servidor civil, y debiendo comunicarle la misma al servidor civil, culminando así la primera instancia del PAD, solo en los casos en que la sanción a imponer consista en una amonestación escrita.

C) Fase sancionadora

Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador e inicia con la recepción del informe del órgano instructor. Una vez recibido el informe, el órgano sancionador le deberá notificar el informe al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el informe (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, 2016). El órgano sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora. La solicitud de informe oral no es obligatoria y es a elección del servidor; el informe oral lo podrá realizar el mismo servidor, o podrá hacerlo a través de su abogado.

El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

Luego del informe oral, el órgano sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014). La fase sancionadora culmina con la emisión de la resolución que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de

no a lugar a imponer sanción, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento; esta resolución debe ser notificada al servidor civil dentro de los cinco (5) días hábiles de haberse expedido (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

Según la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “la Secretaría Técnica queda a cargo de la notificación de los actos de oficialización de la sanción” (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, 2016), y hay que tener presente que las sanciones disciplinarias tendrán eficacia a partir del día siguiente de su debida notificación.

2.7. Recursos impugnatorios.

Para Jara Bautista (2016) los recursos impugnatorios administrativos cobran un rol protagónico cuando el servidor o ex servidor civil desea cuestionar la resolución que puso fin al PAD que se le instauró, por considerar que dicha resolución vulnera, desconoce o lesiona derechos que le pertenecen (p. 183).

Así, el Reglamento General de la Ley N° 30057 en su art. 117, ha establecido que en materia de régimen disciplinario los servidores o ex servidores civiles tienen derecho a interponer los recursos de reconsideración y apelación, dentro de los 15 días hábiles desde que fueron notificados con la resolución que oficializa su sanción, ante la propia autoridad que impuso la sanción (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

Como sabemos, para el caso de una amonestación escrita, la reconsideración será presentada ante el jefe inmediato para que resuelva, y si fuera una apelación, esta será resuelta por el jefe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, en ambos casos quien resuelve tendrá 30 días hábiles de plazo para pronunciarse.

En caso se trate de una resolución cuya sanción consista en suspensión sin goce de remuneraciones, la reconsideración será resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, en el plazo de 30 días hábiles, y la apelación será derivada al TSC para que la resuelva. Cuando se trate de una sanción de destitución, quien resolverá la reconsideración será el titular de la entidad en el plazo de 30 días hábiles, y la apelación será resuelta por el TSC.

La interposición de los recursos impugnativos no suspende la ejecución de la sanción, la sanción se ejecutará un día después de que se haya notificado al servidor; salvo lo dispuesto para la inhabilitación como sanción accesoria, la que recién se ejecutará cuando

el acto que impuso la destitución como sanción principal haya quedado firme o se haya agotado la vía administrativa (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014).

A) Recurso de reconsideración.- “El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción” (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014). Si se interpone este recurso y la autoridad que resuelve no acepta su petitorio, o simplemente este recurso no se interpone, esto no impide la presentación del recurso de apelación.

“El fundamento de este recurso radica en permitir que la misma autoridad administrativa que conoció del procedimiento revise nuevamente el caso y pueda corregir sus equivocaciones de criterio o análisis” (Morón Urbina, 2019b, p. 213).

B) Recurso de apelación.- “El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental” (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014). Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado a la autoridad competente, según corresponda.

La apelación no tiene efecto suspensivo, y su resolución pronunciándose sobre el recurso o de existir una denegatoria ficta, dan por agotada la vía administrativa, por lo que el servidor afectado solamente podrá objetar la resolución que le impuso sanción a través de un proceso contencioso administrativo.

2.8. Tribunal del Servicio Civil.

Si bien ya estudiamos al TSC como parte integrante del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en este apartado nos referiremos a esta institución en relación a sus facultades en un PAD.

En primer lugar, debemos mencionar que el TSC será el órgano competente para conocer los recursos de apelación que interpongan los servidores civiles que hayan sido sancionados en primera instancia con una suspensión sin goce de remuneraciones de 1 a 365 días o con la destitución.

Una vez presentado el recurso de apelación por el servidor civil ante la autoridad del PAD que le impuso sanción, esta, elevará lo actuado al TSC, quien admitirá a trámite el recurso

si es que se cumple con los requisitos del art. 18 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado mediante D.S. N° 008-2010-PCM.

Una vez admitido el recurso, el TSC podrá declarar improcedente el recurso de apelación si es que: el TSC careciera de competencia para resolverlo; el recurso es interpuesto fuera del plazo previsto; el impugnante se encuentre incapacitado legalmente para ejercer actos civiles o no sea una persona sujeta al régimen del servicio civil y/o no acredite derecho o interés legítimo afectado; y cuando el acto impugnado sea un acto preparatorio o un acto confirmatorio de otro ya consentido.

Conforme al art. 23 del Reglamento del TSC, los criterios que deberá tomar en cuenta el TSC a la hora de resolver los recursos de apelación en materia de régimen disciplinario, serán los siguientes:

- En caso que considere que el acto impugnado se ajusta al ordenamiento jurídico, declarará infundado el recurso de apelación y confirmará la decisión.
- Cuando en el acto impugnado se advierta la aplicación indebida o interpretación errónea de las disposiciones que integran el ordenamiento jurídico, así como de los precedentes administrativos o jurisdiccionales de observancia obligatoria, declarará fundado el recurso de apelación, revocará el acto impugnado y declarará el derecho que corresponde al impugnante, de ser el caso.
- Cuando en virtud del recurso de apelación interpuesto se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, o que contravengan el ordenamiento jurídico, contengan un imposible jurídico o prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable, declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello. (Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, 2010).

Por lo tanto, el TSC podrá declarar fundado o infundado el recurso de apelación, y cuando advierta causales de nulidad en el acto impugnado, podrá declarar su nulidad. En la presente investigación, se han estudiado 135 resoluciones del TSC, en las cuales el TSC declaró la nulidad de las resoluciones impugnadas.

Por último, debemos señalar que conforme al Reglamento del TSC, las resoluciones que emita el TSC pronunciándose sobre el recurso impugnatorio, deberán contener mínimamente la siguiente información:

- Los antecedentes de la controversia del caso que se pone a conocimiento de la Sala de acuerdo a la documentación recibida.
- La determinación de los aspectos centrales de la materia de impugnación.
- El análisis respecto de las materias relevantes propuestas por el apelante.
- El pronunciamiento respecto de cada uno de los extremos del petitorio del recurso de apelación y de los argumentos expresados en dicho recurso, conforme a los puntos controvertidos, e incluso sobre los que las Salas aprecien de oficio, aun cuando no hubiesen sido alegados en su oportunidad.

2.9. Registro nacional de sanciones.

El Decreto Legislativo N° 1295 – “Decreto legislativo que modifica el artículo 242 de la ley 27444, ley del procedimiento administrativo general y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública”, publicado el 30 de diciembre de 2016, modificó la denominación de lo que anteriormente se conocía con el nombre de Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), y dispuso que dicha denominación cambiaría a Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC). Posteriormente, mediante Decreto Legislativo N° 1367 – “Decreto Legislativo que amplía los alcances de los decretos legislativos 1243 y 1295”, se amplió el contenido del artículo 242 de la Ley N° 27444, concerniente al RNSSC.

Actualmente, el art. 263 del TUO de la Ley N° 27444 (el cual tiene como base al artículo 242 de la Ley N° 27444) establece:

Artículo 263.- Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles

El Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública, así como aquellas sanciones penales impuestas de conformidad con los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

En concordancia con este artículo, el art. 98 de la Ley N° 30057, dispuso que las sanciones de suspensión y destitución deberán ser inscritas en el RNSSC, el cual es administrado por la Autoridad Nacional de Servicio Civil (2013).

Para un mejor entender de lo que significa el RNSSC, la “Directiva que regula el funcionamiento del registro nacional de sanciones contra servidores civiles”, aprobada mediante Resolución de presidencia ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE del 12 de diciembre de 2017, define al RNSSC como una plataforma electrónica en la que se inscribe la información de las sanciones administrativas disciplinarias y funcionales impuestas contra los servidores civiles y ex servidores civiles, así como las sanciones penales que los inhabilitan para el ejercicio de la función pública; este RNSSC se publicita a través del Módulo de Consulta Ciudadana (Resolución de presidencia ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE, 2017).

En tal sentido, el RNSSC albergará las sanciones que se hayan impuesto a los servidores y ex servidores civiles, por parte de las entidades que ejerzan potestad disciplinaria, así como aquellas sanciones impuestas por la CGR en base a la responsabilidad administrativa funcional, y por último, las sanciones penales impuestas por el Poder Judicial.

Para Jara Bautista (2016), el RNSSC es una “herramienta del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, donde se inscriben y se actualizan las sanciones impuestas a los servidores civiles, cuyo registro es obligatorio, las mismas que se publicitan a través del módulo de consulta ciudadana” (p. 199).

Jara Bautista (2016) sostiene también que la finalidad del RNSSC consiste en que las entidades públicas garanticen el cumplimiento de las sanciones de los servidores y ex servidores civiles, asegurando así que el Estado no permita la incorporación al servicio civil de empleados que cuenten con una sanción vigente; y a la vez sirva de garantía para que los servidores sancionados contabilicen el período exacto de su sanción (pp. 199-200).

El encargado de registrar las sanciones disciplinarias por suspensión o destitución será el jefe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, debiendo inscribir las sanciones en el RNSSC conforme al contenido literal del documento que impuso la sanción. La inscripción constituye un acto de administración interna, por lo que no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en su contra.

Al inscribirse la sanción en el RNSSC, esta inscripción debe contener la identificación del sancionado, la identificación de la entidad y el plazo de la sanción. La demora de la inscripción en el RNSSC, no posterga el inicio del cómputo de la sanción, el cual inicia desde el día siguiente en que se le notifica al servidor; por lo que una vez cumplido el plazo de la sanción de suspensión e inhabilitación, operará de manera automática la rehabilitación del servidor o ex servidor civil, sin que sea necesario que presente alguna solicitud para que la sanción ya no figure en el RNSSC, por lo que las sanciones inscritas en el RNSSC sólo serán visibles en el Módulo de Consulta Ciudadana hasta el último día del plazo de su vigencia.

2.10. Principios de la potestad disciplinaria.

El artículo 92 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014), establece que como principios de la potestad disciplinaria se deben considerar todos aquellos principios de la potestad sancionadora administrativa regulados en la Ley N° 27444. En tal sentido, corresponde estudiar cada uno de los principios estipulados en el art. 248 del TUO de la Ley N° 27444, los cuales deberán ser de aplicación obligatoria durante un PAD.

Para Morón Urbina (2019b), estos principios cumplen una triple función respecto al ius puniendi que posee el Estado en el ámbito administrativo: en primer lugar cumplen una función fundante, por la cual estos principios deben existir y tomarse en cuenta antes de establecer las reglas de un procedimiento administrativo que aplique sanciones; luego está la función interpretativa, que permitirá que estos principios sirvan de criterio hermenéutico para absolver cualquier duda sobre el sentido y alcance de las reglas de la potestad sancionadora; y por último la función integradora, mediante la cual se cubrirán los vacíos o lagunas que puedan existir a la hora de aplicar las reglas de la potestad sancionadora (p. 398).

A) Principio de legalidad

Morón Urbina (2019b) señala que este principio es una especialidad del principio de legalidad regulado en el Título Preliminar de la LPAG, y que establece una doble reserva legal. La primera reserva, tiene que ver con que la atribución de competencia sancionadora a una entidad pública específica se dará necesariamente a través de una Ley, no pudiendo atribuir competencia para ejercer potestad sancionadora a través de normas infralegales o

actos administrativos. La segunda reserva, se refiere a la de identificar las sanciones aplicables por faltas administrativas, esta identificación tendrá que darse por Ley, no pudiendo ninguna autoridad administrativa crear sanciones vía reglamentaria o a título de un acto administrativo singular (pp. 399-400).

Sobre esta segunda reserva, es necesario considerar lo que señala Morón Urbina (2019b, p. 400): “esta reserva no solo implica que una norma con rango de ley cumpla con enunciar qué pena será aplicable (por ejemplo, multa, suspensión o inhabilitación)”; para que se cumpla con la reserva se debe fijar con la mayor precisión posible sus márgenes de aplicación, en particular, el extremo máximo de agravio posible a los derechos ciudadanos. Un cumplimiento completo de este principio conducirá, por lo menos, a establecer el límite máximo de la suspensión o inhabilitación; si es que la Ley no cumpliera con establecer el límite máximo se estaría vulnerando derechos del servidor, pues la sanción a imponerle llevaría a arbitrariedades (pp. 400-401).

Por otro lado, causaría el mismo nivel de afectación a los derechos del servidor si es que la Ley prevé un límite máximo de la sanción, pero con márgenes extremos para su aplicación, desde una cantidad ínfima hasta una cantidad extremadamente alta. “Aquí, el rango extremadamente abierto entre el mínimo y el máximo no tiene sustancial diferencia con la ausencia de especificación de la sanción, ya que virtualmente se estaría delegando a la Administración Pública determinar su contenido gravoso para los administrados” (Morón Urbina, 2019b, p. 401).

En lo que respecta a la materia de estudio del presente trabajo, toca cuestionar si las sanciones que propone el art. 85 de la Ley N° 30057 que van desde un (1) día de suspensión hasta la destitución, cumplen plenamente con el principio de legalidad. Al respecto, Jara Bautista (2016) señala que “la normativa del servicio civil, no ha previsto qué sanción corresponde a determinada falta disciplinaria, ello como se puede advertir lesiona gravemente el Principio de Legalidad” (p. 130).

Jara Bautista (2016, p. 130), continúa manifestando que la aplicación de los principios de “razonabilidad y proporcionalidad” a la hora de determinar la sanción, no podrían justificar la afectación al principio de legalidad, ya que este principio no se cumple fehacientemente con regular de forma genérica que las faltas del art. 85 podrán ser sancionadas con suspensión o destitución, sino que requiere una regulación clara estableciendo qué

sanciones corresponderán para las faltas graves y para las faltas muy graves (que se supone serán aquellas que tendrán como sanción la destitución), no habiendo una verdadera predictibilidad para el servidor quien no sabrá qué sanción traerá consigo la falta disciplinaria que cometió.

Como lo señala Jara Bautista, justamente el no establecer claramente qué sanción le corresponderá a una determinada falta disciplinaria, trae consigo problemas severos a la hora de determinar la sanción a imponer.

B) Principio del Tipicidad

Este principio proviene de una norma constitucional, en el art. 2, inciso 24, literales a) y d) de la Constitución Política del Perú (1993) se precisa que: “Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”; asimismo “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”.

El inciso 4 del art. 248 del TUO de la Ley N° 27444 establece:

4. Tipicidad.

Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Sobre el primer párrafo de esta norma, Morón Urbina (2019b) sostiene que este principio exige 3 componentes que se deben dar de manera concurrente: “i) la reserva de ley para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción por la Administración Pública; ii) la exigencia de certeza o exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables constitutivas de las infracciones administrativas; iii) la interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuestos descritos como ilícitos” (p. 419).

Sobre el primer componente de este principio, el cual establece una reserva de ley para que solamente sea posible determinar las conductas infractoras pasibles de ser sancionadas por la Administración Pública mediante una norma legal, es necesario precisar que existen excepciones para su aplicación; así la misma norma es clara en precisar que será la misma norma con rango de Ley la que disponga que las conductas infractoras podrán ser establecidas mediante reglamento. Para Morón Urbina (2019b) en este caso no cabe hablar de una reserva legal, sino de una simple cobertura legal, al final lo que importa es que la fijación de las infracciones disciplinarias sigue correspondiendo al legislador y no a la autoridad administrativa autónomamente (p. 420).

El segundo párrafo del artículo complementa lo dicho hasta ahora, ya que establece que para que se cumpla con el principio de tipicidad la conducta infractora deberá estar establecida ya sea en una Ley o en un reglamento (cuando la Ley así lo haya establecido), pero estas conductas infractoras deberán estar establecidas previamente a la comisión de los hechos, generando con ello seguridad jurídica en el servidor civil de que antes de cometer la falta disciplinaria, haya tenido la oportunidad de saber que su conducta podría configurar una falta que amerite sanción.

Por último, en el tercer párrafo se establece que, a la hora de tipificar las conductas infractoras, se tenga en cuenta que estas no deberán tener los mismos supuestos de hecho ya previstos en otras normas penales o administrativas sancionadoras.

C) Principio de Irretroactividad

El inciso 5 del art. 248 del TUO de la Ley N° 27444 establece:

5. Irretroactividad

Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

En nuestro sistema jurídico, la retroactividad de la norma está prohibida, y solo se podrá aplicar en materia penal, cuando la norma posterior a los hechos sea más favorable para el reo. En ese sentido, la Ley N° 27444 trasladó esa excepción con ciertos matices al ámbito administrativo, estableciendo en primer lugar, como regla general, que la aplicación de las normas de carácter sancionador disciplinario se dará de manera inmediata, es decir, la norma que regula el régimen disciplinario tiene que estar vigente para poder aplicarse, salvo en el caso que una norma que entró en vigencia posteriormente al hecho infractor sea más favorable para el servidor imputado.

Por lo tanto, existe una retroactividad benigna a favor del servidor civil, cuando la norma vigente emitida posteriormente se refiera a la tipificación de la falta, el contenido de la sanción, a los plazos de prescripción, e incluso, señala la norma, la retroactividad benigna podrá operar cuando ya se le haya ejecutado la sanción al servidor, pero esta aún no haya cumplido con todo su plazo. Por ejemplo, si es que hoy sancionan a un servidor con una suspensión por 12 meses, pero en el sexto mes de su sanción entra en vigencia una nueva norma legal que señale que esa conducta por la cual fue sancionado el servidor ya no resulta típica, en otras palabras, la conducta ya no constituye una falta disciplinaria, entonces el servidor podrá comunicar ello a la autoridad correspondiente para que su sanción deje de producir efectos, aplicando así la retroactividad benigna.

Morón Urbina (2019b) señala que el momento para que un PAD se vea influenciado por la norma posterior favorable a los intereses del servidor civil, puede darse en cualquier oportunidad, siempre y cuando sea antes de la ejecución completa de la sanción, es decir que la retroactividad benigna en materia administrativa podrá aplicarse a todos los casos anteriores a esa norma benigna posterior, salvo que la sanción impuesta ya se haya

ejecutado íntegramente, no bastando que el procedimiento sancionador haya concluido en sede administrativo o acabado el proceso contencioso administrativo que se hubiere iniciado (p. 434).

D) Principio de presunción de licitud

Este principio, también conocido como principio de inocencia o de corrección, tiene su fundamento constitucional en el art. 2, inc. 24 literal e) de la Constitución Política del Perú (1993), el cual establece que: “Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad”.

De esta manera, el TUO de la Ley N° 27444, ha extrapolado el dispositivo constitucional y lo ha llevado al ámbito del derecho administrativo sancionador, estableciendo que: “Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Para Morón Urbina (2019b), la presunción de inocencia o de licitud podrá ser vencida si “la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos estos elementos formando convicción” (p. 449). Dicho de otro modo, al servidor civil investigado o al servidor que se le inició PAD, se le debe presumir inocente hasta que se emita una resolución final que establezca la existencia de una responsabilidad disciplinaria, en base a los medios de prueba suficientes.

Asimismo, este principio impide que al servidor civil se le imponga la carga de la prueba, el servidor civil no tiene que probar su inocencia, sino es la Administración Pública quien debe generar todos los medios probatorios legítimos que sirvan para generar convicción en la existencia de una responsabilidad disciplinaria del servidor. Aunado a ello, también por este principio hay que tener presente que, si no existiría suficiencia probatoria o existiera duda razonable sobre la responsabilidad del servidor, se debe absolver al servidor civil de los cargos imputados en su contra, ello con la debida resolución que así lo establezca.

E) Principio de razonabilidad

Básicamente, el artículo 248.3 del TUO de la Ley N° 27444, señala lo mismo que el art. 87 de la Ley N° 30057 establece en lo que respecta a este principio. El TUO de la Ley N° 27444 señala: “Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable

no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019). Además, ambos dispositivos legales sostienen que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de ciertos criterios.

Morón Urbina (2019b) manifiesta que el artículo en mención incorpora la aplicación del principio de razonabilidad al momento de determinar la sanción aplicable al infractor. Este principio protegerá tanto los derechos e intereses del infractor para que su sanción no sea desproporcional o irracional, y a la vez protegerá el interés público para que la sanción que se le impondrá al servidor no sea ínfima (p. 407).

En suma, diremos que cumplimos con este principio cuando, una vez determinada la responsabilidad del servidor civil, para determinar el quantum de la sanción que se le deberá imponer, nos valemos de los criterios para determinar la sanción en un PAD, los cuales fueron desarrollados por la Resolución de sala plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

F) Principio de concurso de infracciones

El inciso 6 del art. 248 del TUO de la Ley N° 27444, señala que: “Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Para Morón Urbina (2019b) “esta norma regula el supuesto que dentro de un mismo régimen y procedimiento sancionador, la conducta ilícita pueda calificar en más de un supuesto la relación de hechos típicos” (p. 438). Fundamentalmente, nos estamos refiriendo a la existencia de un concurso ideal de faltas disciplinarias, en donde el mismo hecho ilícito generara dos o más infracciones disciplinarias; este principio señala que cuando estemos frente a un concurso ideal, la sanción que se le deberá imponer al servidor civil deberá consistir en la sanción que le correspondería a la falta más grave. Por ejemplo, si un servidor civil encargado de la atención al usuario en una entidad, cierra su oficina por 20 minutos para que nadie vea que está acosando a una compañera de trabajo, y en consecuencia deja de atender a los ciudadanos por ese lapso de tiempo, estaría cometiendo con su conducta 2 faltas disciplinarias: una sería la dispuesta en el literal e) del art. 85 que consiste en impedir el funcionamiento del servicio público y la otra falta estaría tipificada en el literal k) del mismo artículo el cual se refiere al hostigamiento sexual; aquí la falta de

mayor gravedad sería el hostigamiento sexual, ya que afecta la libertad sexual de la víctima, por ende la sanción que se le debería aplicar al servidor responsable tendría que ser en base a la falta de hostigamiento sexual, ello no impide que a la hora de graduar la sanción se tome en cuenta también el criterio de *conurrencia de varias faltas* y se tome en cuenta que estamos ante un concurso ideal por lo que la sanción debería ser aún más gravosa.

Obviamente, pese a existir un concurso ideal y la consecuente imposición de una sanción administrativa al servidor infractor, eso no quita en nada el hecho de que el servidor civil infractor tendrá que asumir las consecuencias civiles, penales o funcionales que podría acarrear su conducta.

G) Principio de continuación de infracciones

Este principio, que en palabras de Guzmán Napurí (2013) parece más una técnica a emplear en el procedimiento administrativo que un principio (p. 670), regula los requisitos necesarios para que se pueda imponer sanciones sucesivamente cuando nos encontremos con una conducta del servidor civil que consiste en una falta continuada, la cual, como ya estudiamos en lo referente a los criterios de graduación de la sanción, radica en la existencia de una pluralidad de hechos similares en un tiempo determinado cometida por un servidor civil o ex servidor que si bien podrían ser sancionados como hechos independientes, forman parte de una identidad normativa común.

Así, para Morón Urbina (2019b) lo que protege este principio es al servidor que cometa faltas continuadas, evitando que se inicien PAD en distintos expedientes administrativos por una misma infracción que tiene el carácter de continuada, y para ello se dispone que la Administración Pública no podrá iniciar un nuevo PAD hasta que exista una resolución firme del procedimiento anterior seguido en contra del infractor, que permita romper la unidad de acción de la conducta infractora (p. 441).

Morón Urbina (2019b) considera que el dispositivo legal que contiene este principio exige que para que la Administración Pública pueda instruir un segundo PAD en contra del servidor civil que comete faltas continuadas, deberá en primer lugar haber emitido una resolución que imponga sanción al servidor por cometer faltas continuadas, y en segundo lugar requerirle al servidor civil que demuestre haber cesado en su conducta infractora dentro de los 30 días de haber sido sancionado (p. 442).

Adicionalmente a lo expuesto, el inciso 7 del art. 248 del TUO de la Ley N° 27444, establece que las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:

- a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.
- b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.
- c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

H) Principio de Causalidad

El inciso 8 del art. 248 del TUO de la Ley N° 27444, establece que “la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Morón Urbina (2019b) señala que esta norma exige el principio de personalidad de las sanciones, el cual consiste en que la responsabilidad administrativa corresponde de manera exclusiva a la persona quien cometió la conducta ilícita, en tal sentido un servidor civil no podrá ser sancionado por hechos que cometieron otros servidores, como por ejemplo, no se podrá sancionar al superior por conductas de sus subordinados (p. 444).

Este principio básicamente establece que la Administración Pública no puede hacer responsable a una persona por hechos ajenos, sino solo por los propios. Además, debe existir una relación entre la conducta del sujeto infractor y el supuesto de hecho que contiene la falta disciplinaria, para que exista causalidad y se pueda imponer la sanción correspondiente.

I) Culpabilidad

El inciso 10 del art. 248 del TUO de la Ley N° 27444, establece que “la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

El término culpabilidad en este artículo se relaciona con lo que es la responsabilidad subjetiva, así, Morón Urbina (2019b) señala que el principio de culpabilidad “exige que la acción u omisión sea atribuible al sujeto infractor a título de dolo o culpa, esto es, la necesidad de establecer la responsabilidad subjetiva del autor” (p. 456). Este principio ha sido recogido en esta norma indicando que, como regla general, la responsabilidad administrativa es subjetiva y excepcionalmente podrá ser objetiva si así lo establece una Ley en casos específicos.

El principio de culpabilidad garantiza que la sanción disciplinaria sea aplicada solo si se acredita en el PAD que el servidor o ex servidor civil ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor, y no únicamente por la mera conducta que encaja con el tipo disciplinario (lo que se conoce como responsabilidad objetiva). En tal sentido, si aplicamos este principio debemos tener en cuenta que no basta con el resultado material producido por la acción del servidor, sino que se requiere tener en cuenta las circunstancias subjetivas de este.

J) Principio de Non bis in idem.

El inciso 11 del art. 248 del TUO de la Ley N° 27444, establece que: “No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019). Esta prohibición también se extiende a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

El *ne bis in idem*, conforme lo ha manifestado el Tribunal Constitucional, es un principio que informa la potestad sancionadora del Estado, el cual impide, en su formulación material, que una persona sea sancionada o castigada dos veces por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento. En su vertiente procesal, en cambio, tal principio comporta que "nadie pueda ser juzgado dos veces por los mismos hechos", es decir, que un mismo hecho no pueda ser objeto de dos procesos distintos o, si se quiere, que se inicien dos procesos con el mismo objeto. Con ello se impide, por un lado, la dualidad de procedimientos, así como el inicio de un nuevo proceso cuando concurra la referida triple identidad entre ambos procesos (Tribunal Constitucional, 2003, fundamento 19).

Conforme lo estableció el Tribunal Constitucional, el principio de *ne bis in idem* o *non bis in idem* posee una doble dimensión, por un lado, la dimensión material o sustantiva, la cual impide que un ciudadano sea sancionado dos veces por los mismos hechos, cuando esta sanción se base en los mismos fundamentos. Y en su dimensión formal o procesal, impide que un ciudadano sea sometido a un proceso judicial o procedimiento administrativo en donde se estén diligenciando los mismos hechos con el mismo fundamento, los cuales fueron observados en un proceso o procedimiento anterior.

En palabras de Morón Urbina (2019b), este principio “proscribe la duplicidad sucesiva o simultánea de imputaciones, procesamientos y sanciones para todo el Estado integralmente considerado, comprendiendo tres escenarios posibles” (p. 462). Estos escenarios a los cuales se refiere Morón Urbina prohíben 3 tipos de acumulaciones en el aparato estatal:

-Acumulación de procesos en la entidad estatal que ya procesó al infractor: Está prohibido que una entidad pública pretendiera reabrir un PAD o iniciar uno nuevo y aplicar una segunda sanción a un servidor civil, por los mismos hechos y el mismo fundamento.

-Acumulación de procesos en cualquiera de las entidades de la Administración Pública en general: Está prohibido que, por ejemplo, si frente a un caso de negligencia en el desempeño de sus funciones, se pretendiera sancionar nuevamente al servidor, estando este laborando en una entidad diferente a la que lo sancionó anteriormente.

-Acumulación de procesos entre la Administración Pública y la jurisdicción penal: Si un mismo hecho ilícito pretendiera ser objeto de un procedimiento sancionador administrativo y de un proceso penal, y tuviera como base el mismo fundamento, no se podría aperturar ambos, ya que estaríamos ante un supuesto de *ne bis in idem*.

Por otro lado, corresponde explicar la triple identidad que se deberá tomar en cuenta para determinar si un caso es igual a otro:

-La identidad subjetiva o de persona (*eadem personaé*); consistente en que ambas pretensiones punitivas sean ejercidas contra el mismo servidor civil a quien se le imputan los hechos; no se refiere a la identidad del agraviado.

-La identidad objetiva o de hecho (*eadem rea*); consiste en que el hecho o conducta realizada por el servidor deba ser la misma en ambas pretensiones punitivas, sin importar la calificación jurídica que las normas les asignen o el presupuesto de hecho que las normas contengan.

-La identidad causal o de fundamento (*eadem causapetendi*); consiste en la identidad en ambas incriminaciones, esto es, que exista superposición exacta entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras, de suerte tal que si los bienes jurídicos que se protege resultan ser heterogéneos existirá diversidad de fundamento, mientras que si son iguales, no procederá la doble punición. (Morón Urbina, 2019b, p. 464).

K) Principio del debido procedimiento

Dejamos este principio para el final, ya que justamente es sobre la base de este principio que desarrollaremos el trabajo materia de investigación.

El artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, establece los principios del procedimiento administrativo, y dentro de ellos se encuentra el principio del debido procedimiento:

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. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Por otro lado, el inciso 2 del art. 248 del TUO de la Ley N° 27444 señala:

2. Debido procedimiento

No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Como se aprecia, en materia sancionadora administrativa, lo que hace esta norma es enfatizar la aplicación ya regulada en el Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, mencionando que, para imponer una sanción administrativa, el procedimiento del caso ha tenido que respetar las garantías del debido procedimiento enumeradas en el art. IV del Título Preliminar.

Asimismo, en esta norma se establece que todo procedimiento sancionador, incluidos los PAD, deben ser llevados a cabo en dos fases, una instructora y otra sancionadora, contando con que las autoridades de cada fase sean autoridades distintas. Al respecto, podríamos mencionar que en los PAD que tengan como sanción una amonestación escrita, no se estaría cumpliendo con esta disposición.

Por otro lado, debemos comprender que el principio del debido procedimiento es un equivalente al principio del debido proceso, el cual está regulado en el inciso 3 del art. 139 de la Constitución, y que ha sido objeto de una gran cantidad de pronunciamientos de parte del Tribunal Constitucional, en donde se ha desarrollado de manera precisa. Así, en el fundamento 23 del Exp. 0090-2004-AA/TC, se ha señalado:

Al respecto, este Colegiado en reiteradas ejecutorias ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139.º de la Constitución no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, "judicial", sino también una "administrativa" y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, se extiende a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (la que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana." (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). Es así como también la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suya este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. N.º 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8º de la Convención Americana se titula 'Garantías Judiciales', su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos". (Tribunal Constitucional, 2004a).

Para Morón Urbina (2019b) “la incorporación del debido proceso al procedimiento —en particular en materia sancionadora— conlleva asumir el más amplio sistema de garantías inherentes a la dignidad de las personas, en orden a obtener decisiones justas” (p. 403).

Como se observa del art. IV del Título Preliminar, el listado de derechos y garantías que se encuentran dentro del debido procedimiento no es tan copiosa, ello se debe a que dicho listado no es limitativo, teniendo una cláusula de *numerus apertus*. Morón Urbina (2019b) elabora un listado extendido de los derechos y garantías que debieran estar dentro del debido procedimiento.

Jara Bautista (2016) considera que los derechos esenciales que conforman el debido procedimiento son 3: derecho a exponer sus argumentos, derecho de ofrecer y producir prueba y derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho (pp. 134-136).

-El derecho a exponer sus argumentos, tiene que ver con el derecho de defensa que goza todo servidor civil. El servidor civil podrá exponer las razones de su defensa antes de la emisión de la resolución que lo pueda sancionar; esto se materializa en una PAD con el otorgamiento del plazo de cinco (05) días al servidor civil para que pueda presentar sus descargos, o también cuando se le concede la oportunidad de realizar su informe oral por sí o mediante su abogado defensor.

-El derecho de ofrecer y producir prueba, involucra el derecho a presentar los medios de prueba que el servidor civil vea por conveniente, así como el exigir a la Administración Pública que produzca y actúe los medios probatorios que sean necesarios para resolver el caso, todo ello siempre con el deber implícito de las autoridades del PAD de valorar las pruebas aportada.

-Por último, el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, significa que las resoluciones del PAD hagan expresa consideración de los argumentos de derecho y de hecho que las motivan, especialmente cuando estemos ante una resolución que impone sanción, en donde la justificación de los criterios de graduación de la sanción a aplicarse deben estar plasmados en la resolución, en virtud a ello se prohíbe la arbitrariedad en que eventualmente pudiera incurrir la Administración Pública.

3. DEBIDA MOTIVACIÓN.

Como se dijo anteriormente, el contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental al debido proceso comprende una serie de garantías, formales y materiales, de distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.

Como explica Rojas Franco (2011) cuando hablamos de una garantía formal para el administrado, esta, se debe entender en el sentido de que deben cumplirse todos los actos y/o fases procedimentales que la ley exige para que una decisión administrativa, la cual se materializará mediante una resolución, pueda calificarse como válida a la luz del ordenamiento jurídico. Por otro lado, nos referimos a garantía material, cuando el debido proceso otorga al administrado la garantía de que podrá hacer valer sus derechos en el ámbito y escenario de la administración; con ello, el proceso o procedimiento llevado a cabo, requerirá de un control material que verifique el contenido de su decisión, la cual debe estar alineada con los valores y principios sobre los que se estructura el ordenamiento jurídico (p. 184).

El Tribunal Constitucional (2006), en el fundamento 48 de la Sentencia recaída en el Exp. N° 0023-2005-PI/TC, ha precisado que el derecho al debido proceso comprende, a su vez, un conjunto de derechos constitucionales que forman parte de su contenido constitucionalmente protegido, derechos entre los cuales se encuentra el derecho a la motivación. Pero, ¿qué es la motivación?

Para el profesor Ferrer Beltrán (2011) es necesario distinguir las dos concepciones de la motivación, nos referimos a las concepciones "psicologista" y "racionalista". La primera de ellas identifica a la motivación con la expresión lingüística de los motivos que han llevado a una decisión. La segunda, en cambio, entiende la motivación como justificación, esto significa que una decisión motivada es aquella decisión que cuenta con razones que la justifican (p. 89).

Ferrer Beltrán (2011) explica que los motivos o causas que llevaron a la autoridad a expresar una determinada decisión, serán enunciados descriptivos, y en consecuencia verdaderos o falsos, ese discurso descriptivo no es capaz de justificar la decisión adoptada, ello debido a que la justificación pertenece al ámbito de lo normativo y no al ámbito de lo

descriptivo, por esa razón la concepción "psicologista" de la motivación queda descartada para comprender la motivación en el ámbito de las decisiones jurídicas del Estado (pp. 90-91).

En base a ello, la concepción "racionalista" que entiende a la motivación como justificación es la que nos serviría para entender qué entendemos por motivación. Entonces, "la motivación es, por lo tanto, un discurso justificativo constituido por argumentos racionales" (Taruffo et al., 2009, p. 39).

3.1. Bases de la debida motivación desde una perspectiva constitucional.

La debida motivación de las resoluciones "es el derecho constitucional que tienen los ciudadanos de conocer las razones fácticas y jurídicas que las autoridades y los funcionarios, especialmente los del aparato estatal, adoptan para resolver las pretensiones, donde sus intereses se encuentran comprendidos" (Liza Castillo, 2022, p. 289).

Si decimos que la debida motivación es un derecho constitucional, nos debemos remitir al inciso 5 del art. 139 de la Constitución Política del Perú (1993), el cual señala como principio y derecho de la función jurisdiccional a "la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan".

A primera vista, este artículo constitucional podría entenderse en el sentido de que el derecho a la debida motivación solamente se podrá exigir en el ámbito judicial, sin embargo, esto no es así. La jurisprudencia del TC se ha encargado en establecer que el derecho a la debida motivación también deberá aplicarse en los procedimientos administrativos.

Empecemos por establecer que el Tribunal Constitucional (2006b) ha dispuesto, en el Exp. N° 0023-2005-AI/TC, que el contenido constitucional del derecho al debido proceso "presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer". (Fundamento 48).

En base a esta disposición del TC, es que nos debe quedar claro que el derecho a una debida motivación forma parte del debido proceso. Ahora, el Tribunal Constitucional ha establecido que las garantías que conforman el debido proceso, deben de aplicarse a cualquier proceso o procedimiento incluso privado (1996). Entonces, el debido proceso constituye un principio fundamental de aplicación en toda clase de procesos, con independencia de si se trata de procesos en sede jurisdiccional, arbitral, militar o administrativa.

Reforzando esta idea, el Tribunal Constitucional (2005) ha establecido también que el debido proceso, como principio constitucional, “está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, *incluidos los administrativos*, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos” (Fundamento 2).

El Tribunal Constitucional peruano ha reconocido que la eficacia del derecho a la motivación no solo se extiende a las resoluciones judiciales, sino a todos aquellos procesos y procedimientos cualesquiera sea su naturaleza, más aún si se trata de una resolución mediante la cual se impone una sanción. También, el Tribunal Constitucional (2006a) ha señalado que la interpretación de que solo la motivación se extiende a resoluciones judiciales sería inconstitucional porque se estaría dejando un margen abierto para la actuación arbitraria de los poderes públicos y privados que materializan sus actos mediante resoluciones (Fundamentos 39 y 40).

Hasta aquí, el TC ha expresado que el derecho a la motivación es una expresión formal del debido proceso, y que el debido proceso como tal se debe aplicar no solo a los procesos judiciales, sino a todo proceso o procedimiento en donde el Estado intervenga. Lo que toca ahora es mencionar cómo el TC entiende el derecho a la debida motivación específicamente en sede administrativa.

Respecto a la motivación en sede administrativa el supremo intérprete de la Constitución ha señalado, en los fundamentos 9 y 11 de la Sentencia contenida en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC, que:

9.(...) la motivación debe otorgar seguridad jurídica al administrado y permitir al revisor apreciar la certeza jurídica de la autoridad que decide el procedimiento (...).

11.(...) el deber de motivar las decisiones administrativas alcanza especial relevancia cuando en las mismas se contienen sanciones. En la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes”. (Tribunal Constitucional, 2004b).

En este pronunciamiento el TC ha establecido que la motivación en sede administrativa es importante porque al existir una resolución motivada, esta le otorgará seguridad jurídica al administrado, además de que permitirá que el órgano de segunda instancia, o cuando el caso vaya a un proceso judicial contencioso administrativo, al revisar la resolución impugnada, pueda evidenciar si el acto está o no debidamente motivado.

Por otro lado, el TC le otorga a la motivación en sede administrativa una relevancia mayor cuando se trate de procedimientos sancionadores, constituyendo no solo un deber de la Administración Pública motivar sus decisiones, sino que también constituirá un derecho para el administrado de objetar el incumplimiento de una debida motivación en la resolución de sanción, pudiendo impugnarla cuando crea que no se hayan establecido las razones suficientes para imponerle algún tipo de sanción.

El Tribunal Constitucional (2005) señala que:

(...) la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. Evidentemente, tal exigencia varía de intensidad según la clase de resolución, siendo claro que ella deberá ser más rigurosa cuando se trate, por ejemplo, de decisiones sancionadoras. (Fundamento 9).

En conclusión, diremos que la debida motivación tiene una base constitucional que se funda en la motivación de las resoluciones judiciales; este derecho de los justiciables a recibir una resolución judicial motivada, ha sido ampliado por el TC para que pueda darse no solo en las resoluciones que emite el Poder Judicial, sino que deberá existir una debida motivación en todo acto que involucre una decisión estatal o particular, que afecte los intereses de algún ciudadano. El derecho a una debida motivación, al ser parte del debido proceso, constituye una garantía procesal que todo ciudadano debe poseer al estar inmerso en algún proceso o procedimiento que influya en su esfera jurídica.

3.2. Supuestos de indebida motivación.

Así como existe una debida motivación, también podría existir una indebida motivación la cual evidenciará una completa arbitrariedad de parte del Estado a la hora de tomar una decisión que afecte derechos o intereses de los ciudadanos. El TC se ha pronunciado sobre la existencia de actos administrativos arbitrarios en el fundamento 11 del Exp. N° 4289-2004-AA/TC:

11. Es por ello que este Tribunal reitera que un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión; de modo que, como ya se ha dicho, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente al amparo de qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta – pero suficiente – las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada. (Tribunal Constitucional, 2005).

Al respecto, como señala Liza Castillo (2022), “la causal de presuntas irregularidades o disfuncionalidad de falta de motivación ha sido individualizada por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia emitida, la más emblemática y conocida es la recaída en el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC-Lima”. Este expediente, en su fundamento 7 establece que no todo ni cualquier error en el que pueda incurrir una resolución constituirá automáticamente la vulneración del derecho a la debida motivación,

sino solo en aquellos casos en el que se den ciertos supuestos; los supuestos que establece el TC son los siguientes:

a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.

La inexistencia de motivación supone la omisión del examen de los fundamentos de hecho y de derecho en la resolución, y la motivación aparente podrá darse, según el TC, en 3 circunstancias: cuando la resolución no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión, cuando no responde a las alegaciones de las partes o cuando solo intenta dar un cumplimiento formal al deber de motivar, amparándose en frases sin sustento fáctico o jurídico.

Por otro lado, Guzmán Napurí (2013) sostiene que la resolución administrativa será aparente cuando no presente todos los elementos fácticos y jurídicos que justificarían de manera razonable la decisión o que permitirían verificar la razonabilidad de la misma (p. 330). En el mismo sentido, Liza Castillo (2022) señala que, en consecuencia, estaremos frente a una motivación sutilmente simulada, donde el operador solo se limitó a dar un acabado formal a la resolución (p. 297).

De lo expuesto por estos dos autores, se tiene que la motivación aparente de una resolución se dará cuando solo cumpla una formalidad simulada, donde presente elementos fácticos y jurídicos sin sustento real y que al final no proporcionan las razones mínimas para justificar la decisión. Ambos autores están de acuerdo con lo señalado en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC-Lima, en lo que respecta a 2 de las 3 circunstancias que se plantea respecto al supuesto de motivación aparente: habrá motivación aparente cuando la resolución no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o cuando solo intenta dar un cumplimiento formal al deber de motivar, amparándose en frases sin sustento fáctico o jurídico. Por otro lado, se deja de lado la circunstancia de no responder a las alegaciones de las partes, por lo que la doctrina entiende que el hecho de que en la resolución no se observe una respuesta a cada alegación planteada por las partes no constituiría una causal de motivación aparente.

b) Falta de motivación interna del razonamiento.

También llamada *defectos internos en la motivación*, este supuesto de indebida motivación se presentará en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por

otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. El TC ha determinado que en ambos casos se trata de identificar la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados por el juzgador, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

Para entender mejor este supuesto, es preciso establecer la respectiva estructura silogística que tiene toda resolución jurídica, esta estructura está compuesta por la premisa mayor (donde se establece la fundamentación jurídica), la premisa menor (que contiene la fundamentación fáctica) y la conclusión o inferencia (que viene a ser la decisión adoptada por la autoridad estatal). Es así que en la primera dimensión, diremos que no hay una debida motivación cuando producto de las premisas se obtenga una conclusión inválida; como ejemplo podemos decir que: si la premisa mayor consiste en que según la Ley N° 30057 el servidor que cometa la falta disciplinaria de impedir el funcionamiento del servicio público deberá ser sancionado; la premisa menor establece que el servidor civil X no impidió el funcionamiento del servicio público; y como conclusión tenemos que el servidor X debe ser sancionado por impedir el funcionamiento del servicio público, estamos frente a una conclusión inválida (y por lo tanto existirá una indebida motivación por falta de motivación interna del razonamiento).

En lo que respecta a la segunda dimensión, esta no es otra cosa que una forma en que se dará la invalidez de la conclusión, es decir, si la resolución posee una incoherencia narrativa que hace imposible comprender las razones de la decisión por carecer de orden y claridad, esto devendrá en la invalidez de la decisión. Modificando un poco el ejemplo que nos da Liza Castillo (2022, p. 300) podemos decir que no habrá debida motivación en una resolución si en uno de sus considerandos establece la existencia de una falta disciplinaria, en otro establece la ausencia de dolo de parte del servidor infractor, y concluye que no existe falta disciplinaria por una duda razonable; organizadas así las premisas, es evidente que no conllevan una lectura lógica (incoherencia narrativa) y menos una conclusión válida del caso.

c) Deficiencias en la motivación externa (justificación de las premisas).

Se da cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica; el control de la justificación de las premisas

permite identificar las razones que sustentan esas premisas que son en las que se ha basado la autoridad para emitir su decisión.

En palabras de Liza Castillo (2022) “se cae en este tipo de falencia de motivación cuando no se corrobora, no se fundamenta, menos se analiza la validez y la solidez de las premisas normativas y fácticas del razonamiento seleccionadas para asumir la posición del caso” (pp. 300-301). La validez de la premisa mayor en donde se tiene a la fundamentación jurídica, está relacionada con la vigencia, sentido, alcance y relevancia de las normas. La validez de la premisa menor en donde está la fundamentación fáctica, se relaciona con la existencia de material probatorio idóneo para acreditar los hechos. Entonces, si la fundamentación jurídica no se basa en una normativa sólida y/o la premisa fáctica no se ampara en medios probatorios idóneos, diremos que no existe una motivación externa correcta, padeciendo la resolución que impone sanción de una indebida motivación.

El TC ha señalado que el control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la justicia y razonabilidad de la decisión judicial en el Estado democrático, porque obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal.

d) La motivación insuficiente.

El Tribunal Constitucional (2008) ha señalado que este supuesto de indebida motivación se refiere al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. La insuficiencia solo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo (Fundamento 7).

Liza Castillo (2022) explica este supuesto y señala que será insuficiente la resolución si en lo que respecta a la fundamentación jurídica que se usó para determinar la decisión, las normas propuestas son irrelevantes, dejando de lado otras normas de superior jerarquía o que regulen de manera más específica el caso que se resolverá; por otro lado, en lo que respecta a la fundamentación fáctica, habrá una motivación insuficiente si para justificar la fundamentación fáctica se usó solo una parte del material probatorio, sin considerar que los medios probatorios no considerados pudieron ser más determinantes para decidir

finalmente. En suma, todo esto hace que la resolución emitida esté evidentemente incompleta y limitada (p. 298).

e) La motivación sustancialmente incongruente.

Según el Tribunal Constitucional (2008) se puede presentar de 2 formas: cuando los órganos judiciales no resuelven las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, cometiendo, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Y cuando se dejen incontestadas las pretensiones, o se desvíe la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituyendo así vulneración del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

El TC ha señalado que este supuesto de indebida motivación está estrictamente relacionado con el principio de congruencia procesal, el cual consiste en que el juzgador a la hora de resolver una causa determinada, no omita, altere o se exceda en las peticiones formuladas.

En ese sentido, Liza Castillo (2022) explica que dentro de la incongruencia omisiva nos encontraremos con la incongruencia *infra petita*, y dentro de la incongruencia activa estarán las incongruencias *ultra petita* y *extra petita*. La incongruencia *infra petita* se dará cuando el juzgador no se pronuncie sobre todos los petitorios o todos los hechos relevantes del litigio; la incongruencia *ultra petita* existirá cuando se resuelva más allá del petitorio o los hechos; y la incongruencia *extra petita* se dará cuando el juzgador se pronuncie sobre el petitorio o los hechos no alegados.

En todos estos supuestos de incongruencia, como consecuencia de la vulneración del principio de congruencia procesal también se estaría vulnerando el derecho a una debida motivación.

f) Motivaciones cualificadas.

El Tribunal Constitucional (2008) ha establecido este supuesto, en el sentido de que resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez.

El TC, al establecer este supuesto, entiende que las decisiones que tengan que ver con el rechazo de la pretensión o cuando producto de la decisión de la resolución se afecten derechos fundamentales, estas resoluciones deberán poseer una motivación especial, ya que, en estos casos, la motivación se duplicará: no solo se tendrá que justificar debidamente la decisión de la resolución, sino también se deberá justificar la restricción del derecho materia de pronunciamiento.

3.3. La motivación como requisito de validez del acto administrativo.

Ya como último punto, debemos estudiar cuáles son los requisitos de validez del acto administrativo, ya que dentro de ellos encontraremos a la motivación. Para ello debemos remitirnos al art. 3 del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece cinco (5) requisitos esenciales del acto administrativo:

A. Competencia.

El TUO de la Ley N° 27444, señala que “el acto administrativo debe 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” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Se entiende por competencia el conjunto de atribuciones de los órganos y entes del Estado, las mismas que son otorgadas por el ordenamiento jurídico mediante ley expresa. Esta competencia se ejerce a través de la autoridad regularmente investida al momento de la emisión del acto, y en caso de los órganos colegiados, sus autoridades integrantes deberán cumplir los requisitos que exige su naturaleza (Guzmán Napurí, 2013, pp. 327-328). La competencia la tendrá siempre la entidad como órgano, como persona jurídica ya sea de derecho público o de derecho privado en ciertas circunstancias, la competencia le pertenece a la entidad, no a los funcionarios o servidores que prestan servicio público dentro de ella, estos empleados públicos solamente materializan la competencia a través de la suscripción del acto en calidad de representantes de la entidad.

Sin embargo, la autoridad que ejerce la competencia, ya sea de manera individual o colegiada, no podrá ser cualquier empleado público, sino que deberán cumplir ciertos requisitos legales regulados para poder ejercer la facultad administrativa correspondiente. Así lo entiende Morón Urbina (2019a) cuando afirma que “la noción de competencia

precisa tanto la habilitación para la actuación del órgano que los dicta, como la corrección en la investidura de dicho órgano por las personas físicas” (p. 220).

B. Objeto o contenido.

Nuestro TUO de la Ley N° 27444 establece que “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” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Para Guzmán Napurí (2013) objeto y contenido del acto administrativo como elemento de su validez significan lo mismo; el objeto o contenido del acto administrativo es aquello que la autoridad administrativa decide, declara o certifica, resultando indispensable su emisión a fin de que pueda determinarse con claridad los efectos jurídicos del acto administrativo (p. 330). En ese sentido, el objeto o contenido del acto será “aquello que se decide en el acto, el sentido de la materia determinada por la autoridad dentro de su competencia” (Morón Urbina, 2019a, p. 221).

Esta decisión final deberá estar conforme al ordenamiento jurídico, es decir, será la Ley la encargada de determinar qué tipo de decisiones podrá emitir la autoridad competente, debiendo cumplir además con requisitos que establece el inciso 2 del art. 3 del TUO de la Ley N° 27444, como son: que la decisión sea lícita, es decir, que no esté prohibida en alguna norma jurídica de nuestro ordenamiento jurídico; que la decisión sea lo más precisa posible, que sea entendible para la ciudadanía, para facilitar su cumplimiento; que exista una posibilidad física (que se pueda materializar en la realidad) y jurídica (que sea compatible con los supuestos de hecho y derecho que existen en el ordenamiento jurídico vigente) de la decisión adoptada; y que surja propiamente de la motivación, que la decisión nazca consecuentemente de los fundamentos de hecho y derecho que se expusieron en la parte considerativa de la resolución.

C. Finalidad Pública.

El TUO de la Ley N° 27444 señala que el acto administrativo debe adecuarse a las finalidades del 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” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019). La inexistencia de norma que señale los fines de una determinada facultad no generará discrecionalidad.

Morón Urbina (2019a) señala que el Poder Legislativo se encarga de establecer las competencias administrativas de cada órgano del Estado, para que cada órgano estatal realice determinadas actividades que, ya sea de una u otra manera, tendrán como finalidad satisfacer el interés general; es así que la finalidad del acto administrativo debe concordar con el interés público que inspiró la norma legal que atribuyó competencia administrativa para emitir esa clase de actos administrativos (p. 222). En suma, “el fin del acto administrativo consiste en la satisfacción del interés general” (Guzmán Napurí, 2013, p. 333).

Por lo tanto, al otorgarle al acto administrativo una finalidad que satisfaga a la misma autoridad que emite el acto o a un tercero, o incluso darle una finalidad pública que no sea aquella que establece el precepto normativo correspondiente, no se estaría cumpliendo con este requisito de validez.

D. Procedimiento regular.

El inciso 5 del art. 3 del TUO de la Ley N° 27444 establece que antes de la emisión del acto administrativo, este debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Para Guzmán Napurí (2013) el procedimiento regular viene a ser el conjunto de pasos, los cuales deben estar sometidos a los principios de legalidad y debido proceso, que conforman el procedimiento administrativo, los cuales deben darse previamente a la emisión del acto (pp. 332-333).

Morón Urbina (2019a) señala que “la existencia del procedimiento no solo busca proteger la certeza de la Administración, sino que sirve de garantía a los derechos de los administrados y a los intereses públicos (orden, legalidad, etc.)” (p. 225). Como sabemos, la existencia de este procedimiento previo, deberá estar regulado normativamente, y su incumplimiento generará la invalidez del acto administrativo.

E. Motivación.

El inciso 4 del art. 3 del TUO de la Ley N° 27444 establece que “el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico” (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019).

Para Guzmán Napurí (2013), este requisito de validez del acto administrativo, el cual es un componente esencial del principio del debido procedimiento, consiste en la expresión de las razones que han llevado a la autoridad administrativa a dictar el acto, así como los fundamentos de hecho y derecho que preceden la decisión y sirven para justificarla. Continúa el citado autor manifestando que la motivación permite que la Administración Pública ejecute adecuadamente sus resoluciones, y que estas resoluciones puedan ser revisadas de oficio; por otro lado, sirve también para que los ciudadanos conozcan los fundamentos en que se basó la decisión, a efectos de poder ejecutarla correctamente o puedan interponer los recursos impugnatorios correspondientes si no están conformes con la decisión (p. 329).

Por otro lado, Morón Urbina (2019a) señala que el deber de motivar los actos administrativos es reconocido como el mecanismo necesario para limitar la arbitrariedad del acto, además de que, a través de la debida motivación, se podrá observar el cumplimiento de los demás requisitos de validez, como son el apreciar si el acto cuenta con un objeto y finalidad conforme al ordenamiento jurídico, y se podrá evidenciar de mejor manera si la autoridad quien dicta el acto es la competente (p. 244).

El mismo TUO de la Ley N° 27444, establece que la motivación del acto debe ser conforme al ordenamiento jurídico y estar en proporción al objeto o contenido, es decir la motivación tiene que dar las razones que llevaron a la autoridad a emitir la decisión, y estas razones deberán ser conforme al ordenamiento jurídico.

Asimismo, es importante precisar lo que regula el art. 6 del TUO de la Ley N° 27444:

En primer lugar, este artículo refuerza lo señalado por la doctrina y jurisprudencia, en cuanto a establecer que la motivación debe consistir en una expresión clara de los hechos probados y la exposición de las razones jurídicas que guarden relación con los hechos, que permitan finalmente justificar la decisión administrativa.

En segundo lugar, establece como una posibilidad, que el acto administrativo dictado pueda contener su motivación en dictámenes, informes u otro documento que sea emitido previo al acto y que forme parte del expediente administrativo, siempre y cuando se identifique plenamente el documento en el que el acto base su motivación para la decisión adoptada y que forme parte integrante del respectivo acto, debiendo por esta razón ser notificados al administrado conjuntamente con el acto que contiene la decisión. Sobre esto, el Tribunal Constitucional (2005), en el Exp. N° 4289-2004-AA/TC, estableció que el documento no tiene que ser necesariamente previo al acto, sino que puede ser elaborado concurrentemente.

En tercer lugar, según Guzmán Napurí (2004; como se cita en León Luna, 2015) la norma establece la prohibición de una motivación aparente, pues no serán admisibles como motivación la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, o aquellas que no resulten útiles para motivar por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia.

Por último, se hace un listado de los actos administrativos que no requerirán motivación, como son:

- Las decisiones de mero trámite que impulsan el procedimiento; tales como traslados, señalamiento de fecha para la declaración, etc.
- Los actos en donde se estima procedente lo pedido por el administrado y no cause perjuicio a terceros. Morón Urbina (2019a) sostiene que si un ciudadano “pide algo bajo las exigencias de la ley y la autoridad aprecia que ello es conforme a derecho y los hechos probados acreditan su derecho, no requiere más argumentación que el mismo expediente y la solicitud del administrado” (p. 249).
- Los actos administrativos sustancialmente iguales, cuando la autoridad produce gran cantidad de ellos, bastando la motivación única. Morón Urbina (2019a) señala que no se trata de una omisión de motivación, sino de una integración de resoluciones que tendrán una única motivación (p. 250).

Ahora bien, queda claro que la debida motivación implica el cumplimiento de uno de los requisitos de validez elementales del acto administrativo y, en consecuencia, su inobservancia acarreará indefectiblemente su nulidad, de conformidad con lo establecido por el numeral 2 del art. 10 del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece que, ante un

defecto u omisión de alguno de los requisitos de validez del acto administrativo, estaremos ante un vicio de nulidad del acto.

Por otro lado, los artículos 8 y 9 del TUO de la Ley N° 27444, consideran que el acto administrativo será inválido cuando vaya en contra del ordenamiento jurídico, sin embargo, al existir una presunción de validez del acto, todo acto administrativo se considerará válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda.



CAPÍTULO II

METODOLOGÍA



1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. Tipo de investigación.

Teniendo en cuenta que el análisis documental abarca la evaluación de los contenidos presentes en las fuentes documentales, identificando los elementos de información más relevantes de un documento, los cuales son estructurados, categorizados y examinados en relación con los objetivos del investigador. La presente investigación será de tipo documental, puesto que se centrará en analizar las resoluciones emitidas por las Salas del Tribunal del Servicio Civil, referidas a procedimientos administrativos disciplinarios.

1.2. Nivel de la investigación.

El nivel de investigación del presente trabajo será el Descriptivo y Explicativo, con un enfoque Cualitativo. Una investigación descriptiva implica identificar las características de un fenómeno generalmente en una dimensión temporal y espacial concretas, en este caso analizaremos el fenómeno de la vulneración del derecho a la debida motivación en relación con el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 revisado en el año 2022 a nivel nacional.

Ello traerá consigo que la investigación sea también explicativa, ya que se buscará establecer la relación de las dos variables de estudio: incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 y derecho a la debida motivación. Un nivel de investigación explicativo implica una perspectiva dirigida a comprender las conexiones causales y fundamentales entre distintas variables. En este nivel, se persigue no solo describir, sino también mostrar las razones subyacentes detrás del fenómeno de estudio.

Por otro lado, el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito de la investigación es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 358). En tal sentido, la presente investigación tiene como propósito evaluar la forma en que el TSC actúa cuando observa vulneraciones al derecho a la debida motivación en relación con el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057.

2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.

2.1. Variables.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES			
VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los PAD revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.	Naturaleza jurídica del Tribunal del Servicio Civil.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
	PAD según la Ley 30057.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
	Perspectiva del Tribunal del Servicio Civil sobre el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
Derecho a la debida motivación.	Definición constitucional.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
	Regulación legal.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
	Perspectiva del Tribunal del Servicio Civil sobre el derecho a la debida motivación.	Observación documental.	Ficha de observación documental.

2.2. Técnicas.

La técnica que se utilizará para la recolección de los datos será la observación documental.

2.3. Instrumentos.

El instrumento que se usará en la presente investigación es la ficha de observación documental estructurada, la cual se ha elaborado de forma específica para el presente trabajo.

3. CAMPO DE VERIFICACIÓN.

3.1. Ubicación espacial.

La investigación se dará en el ámbito nacional peruano, ya que el Tribunal del Servicio Civil revisa las resoluciones de todas las entidades públicas del país.

3.2. Ubicación temporal.

La delimitación temporal del estudio está referido a los recursos de apelación en los procedimientos administrativos disciplinarios interpuestos ante el Tribunal del Servicio Civil, que fueron resueltos mediante la emisión de las respectivas resoluciones durante el año 2022.

3.3. Unidades de estudio.

Las unidades de estudio para la presente investigación vendrán a ser 135 resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil durante el año 2022, referentes al pronunciamiento de los recursos de apelación planteados en un procedimiento administrativo disciplinario a nivel nacional.

Es así que el universo para la presenta investigación lo conformarán un total de 750 Resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 en materia de régimen disciplinario. Las cuales se encuentran disponibles en la plataforma web de SERVIR.

Para obtener el tamaño de la muestra que asciende a 135 resoluciones, las cuales servirán como fuentes de estudio, se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

n: Tamaño de muestra

N: Tamaño de la población o universo (750)

Z: Nivel de confianza (95%=1.96)

d: Error de estimación máximo aceptado (7%)

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (70%)

q: Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (30%)

$$n = \frac{750 \cdot 1.96^2 \cdot 0.7 \cdot 0.3}{0.07^2 \cdot (750 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.7 \cdot 0.3} \quad n = 135$$

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Luego de haber revisado cada una de las 135 resoluciones emitidas por el TSC en el año 2022, las cuales tienen que ver con el pronunciamiento en segunda instancia que emitió este órgano ante los recursos de apelación interpuestos por los servidores civiles que vieron afectados sus derechos en los PAD que terminaron con una imposición de sanción disciplinaria en su contra, procederemos a explicar los resultados que obtuvimos de las fichas de observación documental elaboradas, de tal manera que se pueda cumplir con cada uno de los objetivos planteados en la presente investigación.

1.1. Derecho a la debida motivación desde la perspectiva del Tribunal del Servicio Civil.

En este apartado, analizaremos: A) La definición constitucional que usa el TSC para referirse al derecho a la debida motivación; B) La definición legal del derecho a la debida motivación que usa el TSC; C) La definición propia que tiene el TSC sobre el derecho a la debida motivación; y D) Cómo se pronunció el TSC en lo que respecta a la vulneración del derecho a la debida motivación en las resoluciones que emitió; todo ello con el fin de explicar en qué consiste el derecho a la debida motivación para el Tribunal del Servicio Civil y así cumplir con el primer objetivo de la presente investigación.

A. Definición constitucional del derecho a la debida motivación en las resoluciones sobre régimen disciplinario emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

La definición constitucional que usa el TSC para referirse al derecho a la debida motivación parte de la consideración de pronunciamientos que ha emitido el Tribunal Constitucional en diversos expedientes que ha tenido a su cargo, en donde ha establecido las características que configuran a la debida motivación.

En primer lugar, mostraremos cuántas resoluciones emitidas por el TSC han utilizado lo expuesto en un determinado expediente del Tribunal Constitucional en lo que respecta a lo que se debe entender por debida motivación.

Tabla N° 01

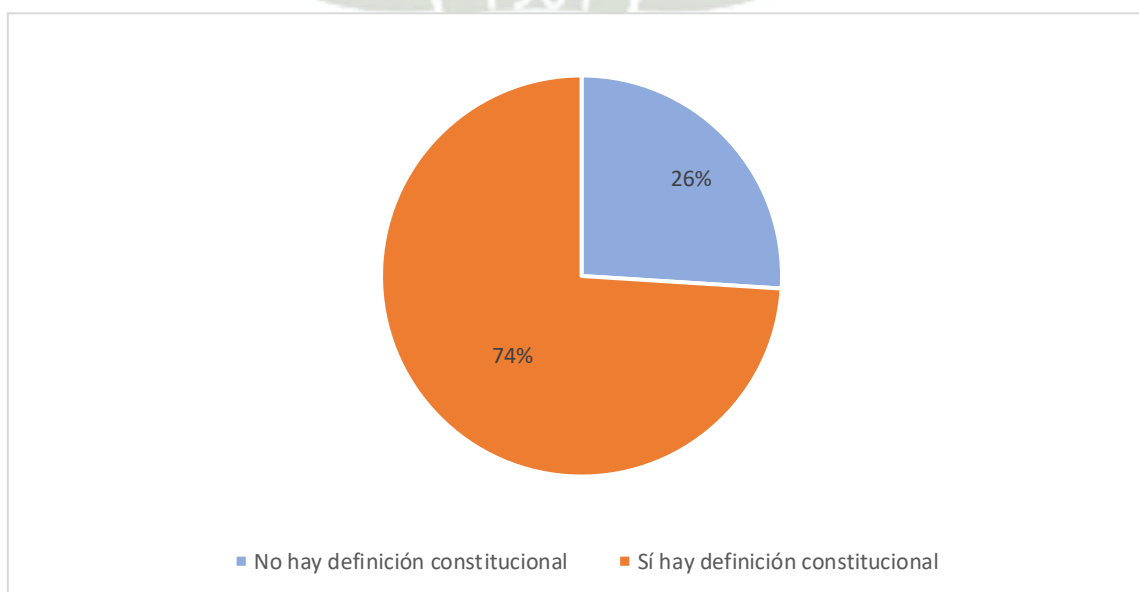
Número de resoluciones del TSC que establecen una definición constitucional de debida motivación en base a lo que señala el TC

Número de resoluciones del TSC	Expediente del TC que utiliza el TSC
69	Expediente N° 0091-2005-PA/TC. (Fundamento noveno)
5	Expediente N° 4289-2004-AA/TC. (Fundamento noveno)
4	Expediente N° 01480-2006-AA/TC. (Fundamento segundo)
1	Expediente N° 00728-2008-PHC/TC. (Fundamento séptimo)
6	Expediente N° 2192-2004-AA/TC. (El TSC no indica el fundamento)
1	Expediente N° 03891-2011-PA/TC. (Fundamento décimo noveno)
1	Expediente N° 01480-2006-AA/TC. (Fundamento segundo) Expediente N° 2192-2004-AA/TC. (El TSC no indica el fundamento)
8	Expediente N° 4289-2004-AA/TC. (Fundamento noveno) Expediente N° 0091-2005-PA/TC. (Fundamento noveno)
5	Expediente N° 01480-2006-AA/TC. (Fundamento segundo) Expediente N° 00728-2008-PHC/TC. (Fundamento séptimo)
35	No utiliza ningún expediente del TC
135	TOTAL

Nota. Elaboración propia.

Gráfico N° 01

Porcentaje de resoluciones donde el TSC establece una definición constitucional de debida motivación en base a lo que señala el TC



Como se aprecia, de las 135 resoluciones emitidas por el TSC, 100 de ellas brindaron una definición constitucional de lo que significa el derecho a la debida motivación en base a lo expresado sobre este derecho por parte del Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución. De estas 100 resoluciones, 14 de ellas hacen referencia no a uno, sino a dos expedientes emitidos por el TC que definen constitucionalmente a la debida motivación. Por otro lado, en 35 resoluciones no se aprecia ningún pronunciamiento del Tribunal Constitucional que defina lo que significa la debida motivación.

En segundo lugar, toca exponer las definiciones brindadas por el TC sobre el derecho a la debida motivación en diversos expedientes que ha conocido, estas definiciones han sido tomadas en 100 resoluciones del TSC, de las 135 resoluciones estudiadas en la presente investigación, y se han sintetizado de la siguiente manera:

Tabla N° 02

Definición constitucional de debida motivación que usa el TSC en sus resoluciones

Expedientes del TC	Definición constitucional
Expediente N° 0091-2005-PA/TC. (Fundamento noveno)	Consiste en la fundamentación de los razonamientos en que se apoya la decisión del acto. Es una exigencia para todo tipo de acto administrativo. Es una condición para la vigencia del principio de legalidad en un Estado de derecho. Es una garantía para la existencia de razonabilidad y no arbitrariedad en las decisiones administrativas.
Expediente N° 4289-2004-AA/TC. (Fundamento noveno)	Supone exteriorizar las razones que sustentan una resolución emitida por la Administración. Tendrá una exigencia más rigurosa cuando se trate de resoluciones que contengan decisiones sancionadoras. Es un mecanismo que permite apreciar el grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de las actuaciones de la Administración.
Expediente N° 01480-2006-AA/TC. (Fundamento segundo)	Consiste en la expresión de las razones objetiva que lleva a los jueces a tomar una determina decisión. Debe contener razones provenientes del ordenamiento jurídico vigente aplicable al caso y de los hechos acreditados en el proceso.
Expediente N° 00728-2008-PHC/TC. (Fundamento séptimo)	Es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial. Garantiza que las resoluciones se justifiquen en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso.
Expediente N° 2192-2004-AA/TC. (El TSC no indica el fundamento)	Constituye una obligación legal impuesta a la Administración. Constituye un derecho de los administrados, para que pueda interponer los recursos impugnatorios correspondientes. Tendrá una exigencia mayor en decisiones que impongan una sanción administrativa.
Expediente N° 03891-2011-PA/TC. (Fundamento décimo noveno)	Consiste en la expresión de las razones objetivas que lleva a la Administración a tomar una determina decisión. Debe contener razones provenientes del ordenamiento jurídico vigente aplicable al caso y de los hechos acreditados en el proceso.

Nota. Elaboración propia.

De los resultados obtenidos tenemos que el TSC, para establecer una definición constitucional de lo que es la debida motivación, toma como referencia 6 Expedientes vistos por el Tribunal Constitucional; y se llega a la conclusión que el derecho a la debida motivación consiste básicamente en el deber que tienen los órganos competentes administrativos y judiciales de exponer las razones que fundamentan su decisión final en un caso en concreto.

B. Definición legal del derecho a la debida motivación en las resoluciones sobre régimen disciplinario emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

La definición legal que usa el TSC para referirse al derecho a la debida motivación parte de la consideración de ciertos dispositivos legales contenidos en determinadas leyes que forman parte del ordenamiento jurídico nacional, en donde se han establecido las características que configuran a la debida motivación.

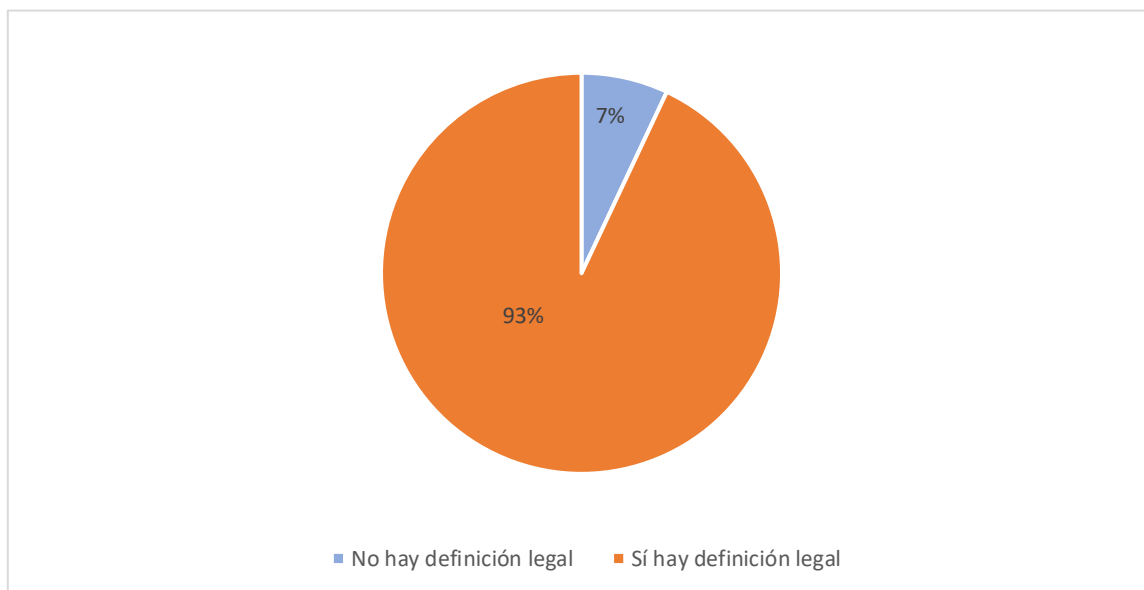
En primer lugar, mostraremos cuántas resoluciones emitidas por el TSC han utilizado lo expuesto en determinados dispositivos legales en lo que respecta a lo que se debe entender por debida motivación.

Tabla N° 03

Número de resoluciones del TSC que establecen una definición legal del derecho a la debida motivación en base a lo que establece la ley

Número de resoluciones del TSC	Dispositivos legales que utiliza el TSC
67	Artículo 3.4 del TUO de la Ley N° 27444 Artículo 6 del TUO de la Ley N° 27444 Artículo 91 de la Ley 30057
13	Artículo 91 de la Ley 30057
12	Artículo 3.4 del TUO de la Ley N° 27444 Artículo 6 del TUO de la Ley N° 27444
12	Artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444 Artículo 6 del TUO de la Ley N° 27444
10	Artículo 3.4 del TUO de la Ley N° 27444 Artículo 6.3 del TUO de la Ley N° 27444
6	Artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444 Artículo 91 de la Ley 30057
5	Artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444 Artículo 6 del TUO de la Ley N° 27444 Artículo 91 de la Ley 30057
1	Artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444
9	No utiliza ningún dispositivo legal
135	TOTAL

Nota. Elaboración propia.

Gráfico N° 02***Porcentaje de resoluciones donde el TSC establece una definición legal de debida motivación***

Como se aprecia, de las 135 resoluciones emitidas por el TSC, 126 resoluciones brindaron una definición legal de lo que significa el derecho a la debida motivación en base a lo expresado en determinados dispositivos legales contenidos en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Por otro lado, en 9 resoluciones no se aprecia ningún dispositivo legal que defina lo que significa la debida motivación.

En segundo lugar, toca exponer las definiciones extraídas de los dispositivos legales del TUO de la Ley N° 27444 y la de la Ley N° 30057 sobre el derecho a la debida motivación. Cada dispositivo legal utilizado por el TSC le otorga determinadas características a la debida motivación, por lo que las definiciones legales brindadas por cada dispositivo legal que se utilizan en las 126 resoluciones del TSC han sido sintetizadas de la siguiente manera:

Tabla N° 04

Definición legal de debida motivación que usa el TSC en sus resoluciones

Dispositivos legales	Definición legal
Artículo 3 del TUO de la Ley 27444.	Es un requisito de validez del acto administrativo.
Artículo 3.4 del TUO de la Ley 27444.	Es un requisito de validez del acto administrativo. Consiste en que el acto administrativo debe estar motivado en proporción al contenido y conforme con el ordenamiento jurídico.
Artículo 6 del TUO de la Ley 27444.	Debe ser expresa. Justifica la decisión adoptada a través de la exposición de los hechos probados y las razones jurídicas, los cuales deben estar directamente relacionados. Proscribe la admisión de la exposición de fórmulas general o vacías de fundamentación, o aquellas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la justificación del acto.
Artículo 6.3 del TUO de la Ley 27444.	Proscribe la admisión de la exposición de fórmulas general o vacías de fundamentación, o aquellas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la justificación del acto.
Artículo 91 de la Ley 30057.	Consiste en que los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias deben estar motivados de modo expreso y claro, para ello se debe identificar la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para determinar la sanción.

Nota. Elaboración propia.

De los resultados obtenidos tenemos que el TSC, para establecer una definición legal de lo que es la debida motivación, toma como referencia 5 dispositivos legales, de los cuales 4 forman parte del TUO de la Ley 27444 y 1 pertenece a la Ley 30057; se observa también que el TSC no hace uso de todo el contenido de los dispositivos legales citados, por ejemplo, cuando el TSC señala el art. 6 del TUO de la Ley 27444 no hace una exposición de todos los incisos que lo componen, sino solo toma la parte del dispositivo legal que más se adecúa para definir a la debida motivación.

Es así que, se llega a la conclusión de que el derecho a la debida motivación es un requisito de validez del acto administrativo que sirve para justificar la decisión administrativa adoptada y que debe ser expreso. Para que en un PAD la motivación sea expresa, se deberá identificar los hechos con la falta, además de los criterios para determinar la sanción.

C. Definición que le da el Tribunal del Servicio Civil al derecho a la debida motivación en las resoluciones sobre régimen disciplinario emitidas en el 2022.

La definición propia que le da el TSC al derecho a la debida motivación, se establecerá al apreciar cómo el TSC se refiere a este derecho sin la necesidad de citar algún expediente del TC que contenga un pronunciamiento sobre el mencionado derecho y sin tener que citar algún dispositivo legal que establezca lo que se debe entender por debida motivación.

A continuación, mostraremos en cuántas resoluciones el TSC ha expresado una definición propia de lo que entiende por debida motivación, y expondremos cada una de las definiciones utilizadas, siendo sintetizadas de la siguiente manera:

Tabla N° 05

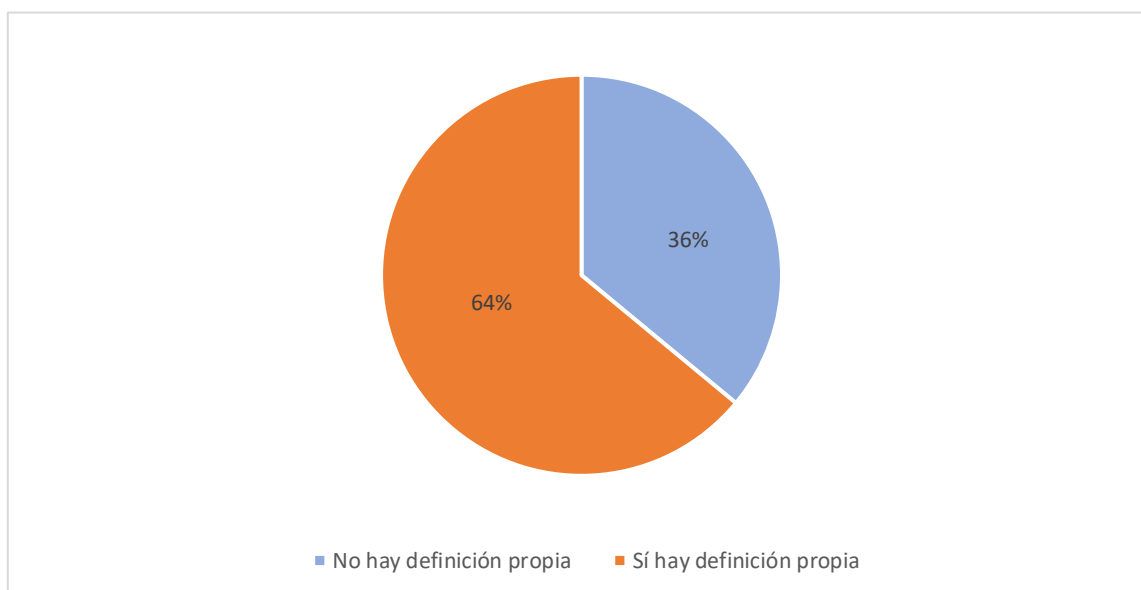
Definición de debida motivación del TSC en sus resoluciones

Número de resoluciones del TSC	Definición del TSC
74	Radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración. Consiste en la existencia de una suficiente justificación de la decisión adoptada.
7	Consiste en que el órgano decisorio desarrolle las razones mínimas que sustenten la decisión. Debe ser cumplida por las entidades a la hora de ejercitar su potestad sancionadora disciplinaria. Es una garantía que conforma el debido procedimiento. Es un requisito de validez del acto.
4	Permite a los administrados ejercer su derecho a cuestionar la decisión.
2	Sirve para otorgar credibilidad a la decisión de imponer una sanción. Permite apreciar el juicio sobre si la decisión es razonable. Limita la arbitrariedad de la actuación pública.
48	El TSC no expresa una definición propia de la debida motivación.
135	TOTAL

Nota. Elaboración propia.

Gráfico N° 03

Porcentaje de resoluciones donde el TSC establece una definición propia de debida motivación



Como se aprecia, de la revisión de las 135 resoluciones emitidas por el TSC, 87 resoluciones brindaron una definición propia de lo que el TSC entiende por debida motivación. Y en las 48 resoluciones restantes no se aprecia una definición propia del TSC sobre este derecho.

De los resultados obtenidos tenemos que el TSC, ha establecido 4 diferentes definiciones de lo que entiende por debida motivación, generando características propias en cada una de estas definiciones, llegando a la conclusión que el derecho a la debida motivación consiste básicamente en la existencia de una justificación suficiente de la decisión adoptada a la hora de ejercer la potestad sancionadora disciplinaria.

D. Pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil sobre la vulneración del derecho a la debida motivación en las resoluciones sobre régimen disciplinario emitidas en el 2022.

Conforme a las resoluciones revisadas y de acuerdo a la investigación que se está realizando en el presente trabajo, hemos dividido los pronunciamientos del TSC emitidos en el año 2022, en lo que respecta a la vulneración del derecho a la debida motivación en las resoluciones que impusieron sanción disciplinaria a los servidores civiles, en 3 diferentes tipos.

A continuación, pasaremos a mostrar cuántas de las 135 resoluciones revisadas se acogen a cada tipo de pronunciamiento y, a la vez, en qué consiste cada uno de estos tipos:

Tabla N° 06

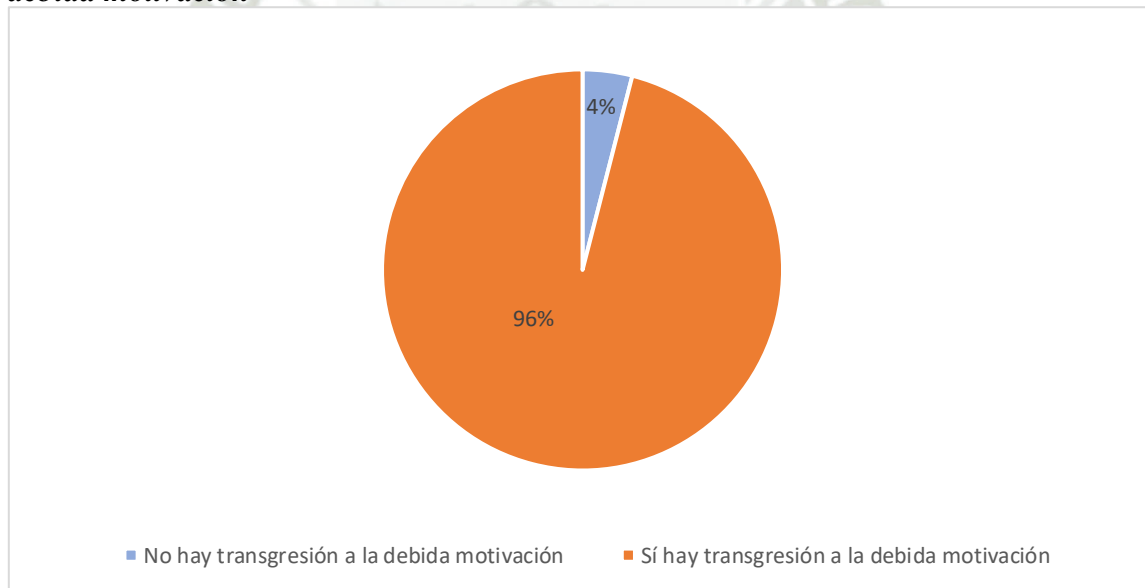
Pronunciamiento del TSC sobre la vulneración del derecho a la debida motivación

Número de resoluciones del TSC	Pronunciamiento del TSC
123	Se ha trasgredido el derecho de la debida motivación, por razones que tienen relación con el art. 87 de la Ley 30057
6	Se ha trasgredido el derecho de la debida motivación, por razones que no tienen relación con el art. 87 de la Ley 30057
6	No se ha trasgredido el derecho de la debida motivación
135	TOTAL

Nota. Elaboración propia.

Gráfico N° 04

Porcentaje de resoluciones donde el TSC advierte una transgresión del derecho a la debida motivación



El primer tipo de pronunciamiento, el cual cuenta con la mayor cantidad de resoluciones, es el pronunciamiento que nos importa, en este pronunciamiento el TSC ha señalado que: se ha trasgredido el derecho de la debida motivación, ello debido a que existen deficiencias en la justificación de la sanción relacionadas a los criterios de graduación establecidos en el art. 87 de la Ley 30057. en consecuencia, se ha trasgredido el debido procedimiento administrativo, por lo que la resolución que impuso sanción se encuentra inmersa en la causal de nulidad.

La nulidad de la resolución se dará por la causal tipificada en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la Ley 27444, este numeral establece que la contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho. Adicionalmente, en 8 resoluciones del TSC, de las 123, además de establecer como causal de nulidad el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la Ley 27444, se estableció lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 10 del mismo cuerpo legal, es decir que la resolución fue declarada nula de pleno derecho por padecer del defecto u omisión de alguno de los requisitos de validez del acto administrativo, sin que se haya presentado alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14 del TUO de la Ley 27444.

1.2. Incumplimiento normativo del artículo 87 de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

En este apartado, analizaremos en primer lugar: A) La regulación del PAD de la Ley 30057; y B) Cuál es la naturaleza jurídica del TSC; ello nos permitirá entender el sustento que tiene el TSC para emitir sus resoluciones pronunciándose sobre los recursos de apelación que son planteados por los servidores civiles a nivel nacional.

Luego, analizaremos: C) Cómo se pronunció el TSC sobre la presencia de algún incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley N° 30057; D) Cómo se pronunció el TSC sobre la manera en la que se da el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley N° 30057; y E) Cuál o cuáles serían los efectos del incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley N° 30057; todo ello con el fin de cumplir con el segundo, tercer y cuarto objetivo de la presente investigación, respectivamente.

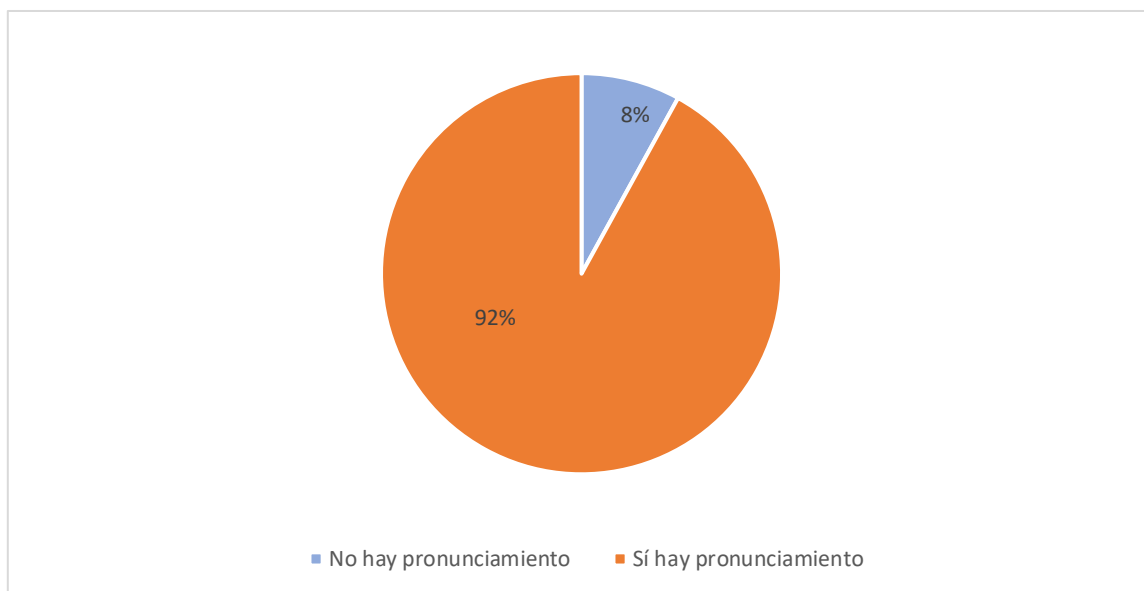
A. Procedimiento Administrativo Disciplinario según la Ley 30057.

El PAD que establece la Ley N° 30057, ya ha sido ampliamente estudiado en el marco teórico de la presente investigación, sin embargo, a continuación, pasaremos a mostrar los resultados obtenidos luego de la revisión de las 135 resoluciones emitidas por el TSC, en las cuales pudimos evidenciar qué reglas comunes establece el propio TSC para tener una base legal sólida para posteriormente resolver los recursos de apelación que le presentan los servidores civiles. En 124 resoluciones se encontró un pronunciamiento común

relacionado al régimen disciplinario que regula el PAD en la Ley N° 30057, sin embargo, en 11 resoluciones, no se encontró ningún pronunciamiento al respecto.

Gráfico N° 05

Porcentaje de resoluciones donde el TSC se pronuncia acerca del PAD según la Ley 30057



Las 124 resoluciones que se pronuncian sobre la regulación del PAD en la Ley 30057 poseen en síntesis las siguientes ideas, las cuales han sido esquematizadas en el siguiente cuadro:

Cuadro explicativo del PAD SEGÚN LA LEY N° 30057

Finalidad de la Ley N° 30057	Régimen disciplinario en la Ley N° 30057 y su Reglamento General	Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC				
<p>- Alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia en el servicio civil.</p> <p>- Prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía.</p> <p>- Promover el desarrollo de las personas que integran el servicio civil.</p>	<p>- La Ley N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, regula el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario en su Título V.</p> <p>- El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, regula el régimen disciplinario y procedimiento sancionador en el Título VI del Libro I.</p>	<p>Esta Directiva, denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y al PAD regulado en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.</p>	<p>Ámbito de aplicación del régimen disciplinario</p>	<p>Reglas del régimen disciplinario</p>	<p>Reglas sustantivas</p>	<p>Vigencia del régimen disciplinario</p>
		<p>Las disposiciones sobre régimen disciplinario contenidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, resultan aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D.L. 276. • D.L. 728. • D.L. 1057. • Ley N° 30057. 	<p>Serán reglas de carácter adjetivo aquellas que tengan que ver con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoridades competentes del PAD. • Etapas y fases del PAD. • Plazos y formalidades de los actos procedimentales. • Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa. • Medidas cautelares. 	<p>Constituirán reglas de carácter sustantivo aquellas que regulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores civiles. • Faltas. • Sanciones (tipos, determinación, graduación y eximentes). • Plazos de prescripción (este ítem pasó de ser regla adjetiva a sustantiva a partir del 28 de noviembre de 2016, según Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC). 	<p>Las reglas procedimentales y sustantivas de la Ley N° 30057 y su Reglamento General, serán de aplicación en los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha.</p>	

Como se aprecia del cuadro, las 124 resoluciones que contienen un pronunciamiento sobre el PAD según la Ley 30057 nos dan un panorama preciso de lo que el TSC toma en cuenta para resolver las apelaciones en materia de régimen disciplinario, partiendo desde la idea más general como lo es establecer la finalidad de la Ley 30057, hasta las regulaciones más específicas las cuales están contenidas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

B. Naturaleza jurídica del Tribunal del Servicio Civil.

La naturaleza jurídica del TSC ya ha sido estudiada en el marco teórico de la presente investigación, sin embargo, a continuación, pasaremos a mostrar los resultados obtenidos luego de la revisión de las 135 resoluciones emitidas por el TSC, en las cuales pudimos evidenciar que, en la totalidad de las resoluciones revisadas, el TSC ha establecido características comunes que nos hacen apreciar su naturaleza jurídica.

A continuación, pasaremos a exponer lo señalado por el TSC respecto a la función que posee, las materias de su competencia y el momento en que su competencia entró en vigencia:

El TSC tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

Las materias en las cuales tiene competencia el TSC y por lo tanto podrá ejercer su función, son 4: i) Acceso al servicio civil; ii) Evaluación y progresión en la carrera; iii) Régimen disciplinario y iv) Terminación de la relación de trabajo.

La vigencia de la competencia del TSC, ha variado según 3 momentos: En un primer momento, a partir del 15 de enero de 2010, tenía competencia para conocer los recursos de apelación presentados solamente en las entidades del gobierno nacional sobre todas las materias. En un segundo momento, a partir del 1 de julio de 2016, tenía competencia para conocer los recursos de apelación en materia de régimen disciplinario presentados en las entidades del gobierno nacional, de los gobiernos regionales y gobiernos locales. En un tercer momento, a partir del 1 de julio de 2019, es competente para conocer los recursos de apelación presentados en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local) en todas las materias de su competencia.

En base a ello, se puede afirmar que la naturaleza jurídica del TSC consiste en que es un órgano que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y que tiene como función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del Sistema en las materias de su competencia. Asimismo, empezó a conocer todas las materias de su competencia en las entidades de los 3 niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local) a partir del 01 de julio de 2019.

C. Pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil sobre la presencia de algún incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley N° 30057 en los procedimientos administrativos disciplinario revisados en el 2022.

El art. 87 de la Ley 30057 regula nueve criterios de graduación que se deben tener en cuenta a la hora de imponer una sanción disciplinaria. El TSC ha identificado anomalías en las resoluciones que emitió el órgano sancionador en los PAD que tuvo a su cargo, estas anomalías consisten en que las resoluciones que impusieron sanción no cumplían con lo dispuesto en el art. 87 de la Ley 30057.

Luego de revisar las fichas de observación documental del presente trabajo, se han encontrado pronunciamientos emitidos por el TSC respecto a las anomalías relacionadas con el art. 87 de la Ley 30057 en 123 resoluciones, estos pronunciamientos se han agrupado en 2 grupos, que a continuación pasaremos a exponer.

En el primer grupo encontramos 33 resoluciones emitidas por el TSC, este órgano sostiene acerca de la resolución del órgano sancionador que:

- El órgano sancionador tampoco ha evaluado los criterios de graduación de la sanción ya que únicamente los ha transcrito conforme a la redacción contenida en el artículo 87° de la Ley N° 30057; sin embargo, no ha analizado cada uno de ellos conforme a las circunstancias del caso y a las condiciones del impugnante.; circunstancia que transgrede el derecho a la debida motivación.
- La Entidad no ha realizado el análisis de cada una de las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada; por lo que la Entidad deberá sustentar la imposición de la sanción, desarrollando los criterios previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057.
- La Entidad no ha tomado en cuenta los criterios de graduación que corresponden al régimen disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil, esto es, los criterios

señalados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.

- No se evidencia desarrollo alguno de los criterios de graduación de la sanción impuesta al impugnante, lo que supone la vulneración del deber de motivación. Por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.

En el segundo grupo, encontramos 90 resoluciones emitidas por el TSC; combinando cada uno de los pronunciamientos del TSC, pudimos obtener lo siguiente:

• **Respecto a la grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:**

- La Entidad se ha limitado a transcribir el hecho imputado, por lo que no ha precisado qué “intereses generales” o “bienes jurídicamente protegidos” por el Estado han sido gravemente afectados, siendo necesario para justiciar la sanción impuesta, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.
- La Entidad ha señalado que se habría vulnerado ciertos derechos tales como: la buena fe laboral; la buena imagen; las “arcas” de la entidad; el ordenamiento legal; el art. 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018; el principio de equilibrio presupuestal; la administración penitenciaria; la “imagen de la institución”; el correcto y regular funcionamiento de la administración pública; el principio de legalidad; la efectiva, eficiente y oportuna gestión del servicio público; los intereses económicos del estado; la transparencia de las contrataciones del estado; el “correcto desenvolvimiento del área legal”; el buen funcionamiento del servicio civil. Sin embargo, no señaló de qué manera dichos conceptos constituyen intereses generales o bienes jurídicos protegidos por el Estado, lo que permite colegir que existe una deficiente motivación sobre este punto.
- La Entidad no ha identificado cuál es el interés general o bien jurídico que se habría afectado gravemente con dicha conducta; asimismo, debe tenerse en cuenta que este criterio para su configuración requiere que se haya producido una grave afectación, por lo que no basta la puesta en riesgo para su aplicación. En tal sentido, para aplicar dicho criterio, no resulta posible considerar la puesta en riesgo, sino que debe haberse producido una afectación grave a un interés general o a un bien jurídico protegido, por lo que en el presente caso la aplicación de este criterio no se encuentra debidamente motivada.

- Se deben tomar en cuenta los Fundamentos 34 y 36 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, para tener más claro cómo se debe motivar este criterio de graduación de la sanción.
- **Respecto a ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:**
- Sobre este punto, el hecho que el impugnante pretenda justificar la falta constituye un mecanismo de defensa de la imputación específica atribuida en su contra, por lo que ello no podría ser considerado como un mecanismo de ocultamiento de la falta, más aún si se trata de un hecho objetivo y contrastable; razón por la cual la Entidad no ha motivado adecuadamente este criterio.
- La Entidad ha señalado que la impugnante ocultó la comisión de la falta, sin embargo, no ha precisado o especificado cuáles fueron las actuaciones o conductas por parte de la impugnante que pretendieron ocultar o impedir el descubrimiento de la falta atribuida.
- La Entidad ha señalado que la impugnante ocultó la comisión de la falta, sin embargo, conforme se puede apreciar en dicha circunstancia, se ha limitado a transcribir el hecho imputado considerando la existencia en sí misma de un ocultamiento, debiendo realizar una argumentación clara y específica de aquellas actuaciones o conductas posteriores por parte de la impugnante que pretendieron ocultar o impedir el descubrimiento de la falta atribuida.
- La Entidad únicamente indicó que el impugnante tuvo intención de ocultar la falta, sin precisar con claridad ni desarrollar con qué actuar ha tratado de alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, o si ha proporcionado información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.
- Se deben tomar en cuenta los Fundamentos 38, 39 y 40 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, para tener más claro cómo se debe motivar este criterio de graduación de la sanción.
- **Respecto al grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:**
- Al respecto, se debe señalar que este criterio de graduación no es aplicado únicamente para aquellos servidores que ocupen un cargo en una jerarquía alta dentro de una entidad, sino es aplicable a todos los servidores públicos, dependiendo de estos factores el nivel del reproche administrativo; en este caso, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía, y, sobre todo, la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria que se le pretende imputar.

- Si bien el impugnante era miembro del comité de recepción de la obra, no se puede desconocer que su participación se efectúa por tener conocimientos específicos en determinada especialidad. En este caso, el servidor sostuvo que es de profesión arquitecto y la imputación de cargos está relacionada sobre el cumplimiento de los requerimientos técnicos de unos equipos biomédicos que presuntamente no observó al momento de suscribir el acta de recepción de obra, con lo cual, el reproche administrativo no puede ser el mismo frente a otros servidores cuya especialidad estaba relacionada con los hechos observados.
- Se deben tomar en cuenta los Fundamentos 44 y 46 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, para tener más claro cómo se debe motivar este criterio de graduación de la sanción.
- **Respecto a las circunstancias en que se comete la infracción:**
 - En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que solo ha reproducido los hechos imputados inicialmente, sin precisar las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.
 - En cuanto a lo señalado por la Entidad, no se detalla las circunstancias externas que originaron la comisión del hecho imputado, y de qué manera se originó; situación que también afectaría la motivación del acto impugnado.
 - Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que rodean al hecho infractor, no siendo posible considerar como una circunstancia los elementos que forman parte de la configuración de la falta como erróneamente lo ha señalado la Entidad.
 - Se deben tomar en cuenta los Fundamentos 48 y 49 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, para tener más claro cómo se debe motivar este criterio de graduación de la sanción.
- **Respecto a la concurrencia de varias faltas:**
 - En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que se ha expuesto la concurrencia de varias faltas, sin embargo, conforme los antecedentes del presente procedimiento administrativo, la Entidad imputó al impugnante la comisión de una sola falta administrativa, prevista en el literal d) del artículo 85° la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por lo que dicho criterio no se encuentra debidamente motivado.
- **Respecto a la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:**
 - En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que ha expuesto la concurrencia de este criterio, no obstante, no ha precisado cuál fue el grado de participación por parte

de la impugnante y la concurrencia de más servidores en la comisión del hecho imputado en el presente procedimiento, por lo que dicha circunstancia no resulta debidamente motivada.

- En cuanto a lo señalado por la Entidad, se advierte que si bien se precisa que en la comisión de la falta existe la participación de varios servidores, no se sustenta como dicha situación agrava la medida disciplinaria impuesta, ni las circunstancias de su participación en el hecho materia de sanción.
- Se debe tomar en cuenta el Fundamento 53 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, para tener más claro cómo se debe motivar este criterio de graduación de la sanción.

• **Respecto a la reincidencia en la comisión de la falta:**

- El Informe Técnico N° 111-2018-SERVIR/GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha señalado que “(...) de acuerdo a la Directiva del RNSSC las sanciones inscritas que hubieran sido rehabilitadas no constituyen precedente o demérito para el servidor civil, se concluiría que las mismas no podrían ser consideradas antecedente disciplinario para efectos de la configuración de la figura de reincidencia descrita en el literal g) del artículo 87 de la LSC”.
- Se debe tomar en cuenta el Fundamento 66 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, para tener más claro cómo se debe motivar este criterio de graduación de la sanción, el cual establece que: “(...) para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor. (...)”

• **Respecto a la continuidad en la comisión de la falta:**

- En el presente caso, la propia Entidad ha señalado que este criterio ha sido concurrente, sin embargo, se limitó a transcribir el hecho sin motivar, específicamente, aquellas acciones mantenidas en el tiempo incurridas por la misma persona; apreciándose deficiencias en la motivación de este punto.
- Al respecto, la Entidad no ha motivado de qué forma existiría una continuidad en la falta atribuida al impugnante, asimismo, no ha precisado cuáles fueron los actos que constituyeron una continuidad en la realización de la falta imputada, por lo que dicho criterio no resulta debidamente motivado.

- Al respecto, se aprecia que la Entidad ha realizado la descripción de una serie de hechos; precisando la ocurrencia de varios hechos consecutivos en el tiempo; sin embargo no ha justificado de qué forma este presupuesto contribuye a fundamentar la sanción impuesta.

• **Respecto al beneficio ilícitamente obtenido:**

- En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que se señala que se habría acreditado la existencia de un beneficio ilícito indirecto, sin embargo, no ha motivado el origen de ilicitud del mismo, siendo necesario argumentar si dicho beneficio o favorecimiento ocurrió como consecuencia directa del hecho atribuido.

- La Entidad ha señalado que el imputado generó que mencionados servidores se beneficiarían ilícitamente con dinero de la Entidad. Sin embargo, cabe señalar que el referido criterio está referido al beneficio que efectivamente obtuvo la impugnante, lo cual no ha sido desarrollado ni motivado por la Entidad, a fin de justificar la aplicación de dicho criterio.

El primer grupo de pronunciamientos, los cuales establecen que el órgano sancionador no ha considerado los criterios del art. 87 de la Ley 30057 a la hora de imponer sanción, posee cuatro pronunciamientos, cada pronunciamiento forma parte de una determinada resolución del TSC, y al ser pronunciamientos con el mismo sentido se han agrupado en el primer grupo, en el cual se tienen 33 resoluciones en conjunto.

El segundo grupo de pronunciamientos, los cuales señalan que la entidad, pese a pronunciarse acerca de los criterios de graduación que establece el art. 87 de la Ley 30057, lo ha hecho de forma errada, no motivando adecuadamente cada criterio, posee diversos pronunciamientos, los cuales no se han podido separar como en el primer grupo, ya que ello dificultaría su entendimiento. Es así, que se decidió juntar todos los pronunciamientos del TSC que se pronuncian sobre alguno o algunos de los criterios del art. 87 de la Ley 30057 y ordenarlos con la finalidad de que se logre entender cuál ha sido el pronunciado del TSC respecto de cada uno de los nueve criterios del art. 87 de la Ley 30057.

D. Pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil sobre la manera en la que se da el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley N° 30057 en los procedimientos administrativos disciplinario revisados en el 2022.

Una vez identificados los pronunciamientos del TSC sobre la presencia de anomalías relacionadas con el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 de parte de los

órganos sancionadores del PAD, corresponde identificar la manera en la que se da este incumplimiento normativo. Para obtener estos resultados, solamente tendremos que examinar cada uno de los 2 grupos de pronunciamientos desarrollados en el apartado precedente, por lo que a continuación, pasaremos a exponer en qué consiste cada una de estas dos maneras de incumplimiento normativo, y a la vez cuántas resoluciones del TSC se acogen a cada una de ellas.

Tabla N° 7

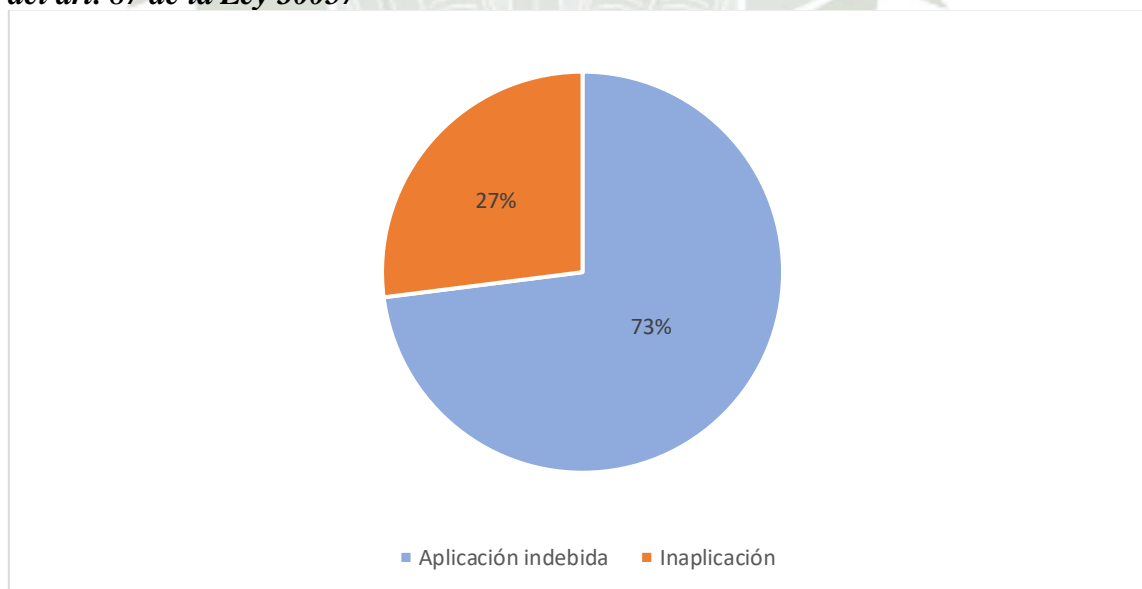
Pronunciamiento sobre la manera en la que se da el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057

Número de resoluciones del TSC	Manera en la que se da el incumplimiento normativo
33	Inaplicación
90	Aplicación indebidamente
123	TOTAL

Nota. Elaboración propia.

Gráfico N° 06

Porcentaje de resoluciones que establecen la manera en la que se da el incumplimiento del art. 87 de la Ley 30057



Conforme a lo señalado, de las 123 resoluciones en donde el TSC identifica una vulneración del derecho a la debida motivación por incumplir con el art. 87 de la Ley 30057, en 33 resoluciones se aprecia que la manera en la que se da el incumplimiento

normativo tiene que ver con la inaplicación del art. 87 de la Ley 30057. En el apartado precedente se logra evidenciar que los pronunciamientos que conforman el primer grupo hacen notar que el órgano sancionador a la hora de imponer la sanción, lo hizo sin tomar en cuenta los criterios de graduación que establece el art. 87 de la Ley 30057.

Por otro lado, el segundo grupo de pronunciamientos del TSC, el cual está conformado por 90 resoluciones, muestra una aplicación indebida del art. 87 de la Ley 30057 en las resoluciones que impusieron sanción. Los pronunciamientos del TSC contenidos en sus resoluciones identifican que el órgano sancionador sí hace uso de los criterios del art. 87 de la Ley 30057, sin embargo, respecto de cada uno de los criterios, se observa que el órgano sancionador no los desarrolló de manera adecuada.

E. Efectos del incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

Una vez, teniendo en claro que 123 resoluciones del TSC han establecido que existe un incumplimiento por parte de los órganos sancionadores de los PAD respecto al art. 87 de la Ley 30057, corresponde descubrir cuál o cuáles serían los efectos de este incumplimiento normativo.

Si analizamos lo dispuesto en la Tabla 6, tenemos que el TSC estableció en 123 resoluciones que el órgano sancionador trasgredió el derecho de la debida motivación, ya que existen deficiencias en la justificación de la sanción impuesta al servidor civil relacionadas a los criterios de graduación establecidos en el art. 87 de la Ley 30057.

En la Tabla 7 notamos que las deficiencias en la justificación de la sanción impuesta al servidor civil relacionadas a los criterios establecidos en el art. 87 de la Ley 30057, justamente se dan debido a que existe un incumplimiento normativo de este artículo, el cual se configura de 2 maneras. Es así, que tanto para la aplicación indebida como para la inaplicación del art. 87 de la Ley 30057, el efecto vendría a ser una transgresión del derecho a la debida motivación.

Las resoluciones del TSC que han determinado que se ha aplicado de manera indebida el art. 87 de la Ley 30057 mencionan que el órgano sancionador no ha motivado adecuadamente alguno de los criterios que establece el artículo, por lo que basta con que

no motive adecuadamente uno de los nueve criterios que establece el art. 87 de la Ley 30057, para que la resolución expedida por el órgano sancionador en su conjunto vulnere el derecho a la debida motivación. En el mismo sentido, las resoluciones del TSC que determinaron la no aplicación de parte de los órganos sancionadores del art. 87 de la Ley 30057, también establecen como efecto de este incumplimiento normativo la vulneración del derecho a la debida motivación.

1.3. Las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores no son idóneas para desarrollar sus funciones.

En este apartado, analizaremos: A) Cómo el TSC resolvió los recursos de impugnación planteados en contra de las resoluciones que impusieron sanción a los servidores civiles; ello con el fin de determinar si las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores son idóneas para desarrollar sus funciones, y así cumplir con el quinto objetivo de la presente investigación.

A. Declaración de nulidad de las resoluciones emitidas por el órgano sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

De las 135 resoluciones emitidas por el TSC, revisadas en la presente investigación, todas han declarado la nulidad de la resolución del órgano sancionador que impuso sanción a los impugnantes.

Gráfico N° 07

Porcentaje de resoluciones donde el TSC declaró la nulidad de las resoluciones emitidas por el órgano sancionador



La razón por las que el TSC ha declarado la nulidad de cada una de las resoluciones de los órganos sancionadores es diversa, sin embargo, haciendo una síntesis de cada una de las resoluciones revisadas, expondremos los resultados de este apartado en base a la Tabla N° 06, en la cual se tienen los tipos de pronunciamiento que ha dado el TSC respecto al derecho a la debida motivación.

Es así que, por cada tipo de pronunciamiento realizado por el TSC, los cuales se muestran en la Tabla N° 06, se expondrá la razón principal de por qué el TSC decidió declarar la nulidad de ese conjunto de resoluciones.

Tabla N° 08

Razones por las que se declara de nulidad de las resoluciones emitidas por el órgano sancionador

Tipo de pronunciamiento del TSC	Razón de la declaración de nulidad
Se ha trasgredido el derecho de la debida motivación, por razones que tienen relación con el art. 87 de la Ley 30057	Existe un incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057
Se ha trasgredido el derecho de la debida motivación, por razones que no tienen relación con el art. 87 de la Ley 30057	Existe una inadecuada valoración de los medios probatorios No se valoraron los descargos presentados por el impugnante Existe una inadecuada descripción del hecho que configura la falta
No se ha trasgredido el derecho de la debida motivación	Se vulneró los principios de legalidad y/o tipicidad Se vulneró los principios de razonabilidad y proporcionalidad

Nota. Elaboración propia.

De los resultados obtenidos, evidenciamos que absolutamente en todas las resoluciones del TSC, este órgano ha declarado la nulidad de las resoluciones de los órganos sancionadores del PAD en primera instancia. En la mayoría de las resoluciones (ver Tabla N° 06), se ha declarado la nulidad por la vulneración del derecho a la debida motivación al existir un incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057. En 6 resoluciones, de las 135, esta nulidad se declaró por la vulneración del derecho a la debida motivación al existir una inadecuada valoración de los medios probatorios o los descargos, o por no describir los hechos que configuran la falta disciplinaria de una manera correcta. En las 6 resoluciones restantes, pertenecientes al tercer tipo de pronunciamiento del TSC en la Tabla N° 06, la

declaración de nulidad se dio por la vulneración de los principios de legalidad y/o tipicidad y de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Esto muestra que en todas las resoluciones emitidas por los órganos sancionadores de primera instancia, específicamente los servidores o funcionarios públicos que actuaron como autoridades del PAD no hicieron un buen trabajo a la hora de imponer una sanción disciplinaria, situación que es muy preocupante, ya que la totalidad de las resoluciones analizadas han sido declaradas nulas, ninguna resolución estaba libre de algún vicio que las invalide. Esta situación se debe a la falta de idoneidad de las autoridades del PAD a la hora de cumplir sus funciones, con lo cual no solo causan un perjuicio al servidor civil apelante, sino también un perjuicio para el Estado, al tener que duplicar los recursos cuando el expediente es devuelto por el TSC a la entidad sancionadora para que vuelva a pronunciarse.

1.4. Relación entre el artículo 87 de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación.

En este apartado, analizaremos: A)Cuál es la relación entre el art. 87º de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación, y así cumplir con el sexto objetivo de la presente investigación.

A. Incumplimiento del art. 87 de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022 y la consecuente declaración de nulidad de la resolución apelada por vulnerar el derecho a la debida motivación.

Hasta el momento ha quedado acreditado que en la mayoría de resoluciones revisadas por el TSC, el órgano sancionador ha incumplido con el art. 87 de la Ley 30057 a la hora de imponer una sanción disciplinaria a los servidores civiles sujetos a un PAD. Por otro lado, también ha quedado demostrado que, en todas las resoluciones apeladas ante el TSC, este declaró su nulidad, entre las razones por las que se declaró la nulidad de estas resoluciones, tenemos que en la gran mayoría esto se dio porque estas resoluciones transgredieron el derecho a la debida motivación, justamente porque no se cumplió con lo dispuesto en el art. 87 de la Ley 30057.

Por lo tanto, tenemos que:

-El TSC ha establecido que existe un incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en las resoluciones apeladas que impusieron sanción disciplinaria.

-El TSC ha señalado que este incumplimiento normativo tiene como efecto la vulneración del derecho a la debida motivación.

-Las resoluciones que impusieron sanción por haber vulnerado el derecho a la debida motivación al haber incumplido con lo dispuesto en el art. 87 de la Ley 30057 han sido declaradas nulas.

Entonces, la relación que existe entre el art. 87 de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación es una relación de causa-efecto: Si es que se cumple con el art. 87 de la Ley 30057, el derecho a la debida motivación se respetará. Por otro lado, si no su cumple con el art. 87 de la Ley 30057 a la hora de imponer la sanción disciplinaria, el derecho a la debida motivación se habrá vulnerado.

Si queremos que las resoluciones emitidas por los órganos sancionadores en primera instancia, no sean declaradas nulas por el TSC, debemos mejorar la calidad de las mismas, específicamente debemos enseñarles a los operadores, en este caso los servidores o funcionarios públicos, cómo es que deben desarrollar cada uno de los criterios establecidos en el art. 87 de la Ley 30057.

2. DISCUSIÓN.

Una vez analizados los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación elaborados para el presente trabajo, lo que corresponde es determinar si el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 afectó el derecho a la debida motivación de los servidores civiles.

Para ello, tendremos que cumplir con cada uno de los objetivos específicos de la presente investigación:

En **primer lugar**, toca explicar en qué consiste el derecho a la debida motivación para el Tribunal del Servicio Civil.

El TSC para referirse al derecho a la debida motivación hace uso de sentencias del TC en donde se concluye que el derecho a la debida motivación consiste básicamente en el deber

que tienen los órganos competentes, administrativos y judiciales, de exponer las razones que fundamentan su decisión final en un caso en concreto.

Asimismo, también hace uso de dispositivos legales contenidos en el TUO de la Ley 27444 y en la Ley 30057, en donde se puede entender que el derecho a la debida motivación es un requisito de validez del acto administrativo que sirve para justificar la decisión administrativa adoptada y que debe ser expreso. Para que en un PAD la motivación sea expresa, se deberá identificar los hechos con la falta, además de los criterios para determinar la sanción.

Por otro lado, el TSC manifiesta una definición propia, sin valerse de alguna sentencia del TC o algún dispositivo legal, sosteniendo el TSC que el derecho a la debida motivación consiste en la existencia de una justificación suficiente de la decisión adoptada a la hora de ejercer la potestad sancionadora disciplinaria.

Finalmente, en las resoluciones donde el TSC ha emitido un pronunciamiento respecto a las resoluciones que impusieron sanción a los servidores civiles, el TSC ha manifestado que cuando se vulnera el derecho a la debida motivación, se vulnera consecuentemente el debido procedimiento administrativo y por lo tanto la resolución que contiene estas vulneraciones debe ser declarada nula por las causales de los incisos 1 y 2 del artículo 10 del TUO de la Ley 27444.

Por todo ello, podemos afirmar que para el TSC el derecho a la debida motivación consiste en aquel deber que tienen los órganos administrativos de exponer las razones que fundamentan la decisión adoptada a la hora de ejercer la potestad sancionadora disciplinaria. Esta exposición de razones en un PAD deberá ser expresa, y para ello se deberá identificar los hechos con la falta, además de identificar los criterios para determinar la sanción. El derecho a la debida motivación es a la vez un requisito de validez del acto administrativo y una garantía que forma parte del principio del debido procedimiento administrativo.

En **segundo lugar**, corresponde identificar si existe un incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022.

Incumplir con acatar una determinada norma significa no tomarla en cuenta a la hora de resolver un caso en concreto, desobedecer sus alcances, no hacerla efectiva. En ese sentido,

de los pronunciamientos emitidos por parte del TSC se observa que este órgano de segunda instancia ha señalado que los órganos sancionadores de primera instancia del PAD no han cumplido con lo dispuesto en el art. 87 de la Ley 30057, esto en referencia a los criterios de graduación de la sanción que regula tal artículo.

Es así que, hemos logrado identificar la existencia de un incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022.

En **tercer lugar**, toca explicar en qué consiste el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057. Al ya haberse identificado la existencia de este incumplimiento normativo, lo que sigue es explicar en qué consiste.

El art. 87 de la Ley N° 30057, regula nueve criterios de graduación de la sanción a imponer en un PAD, estos son:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. (Ley N° 30057, 2013).

En tal sentido, de los resultados obtenidos en las fichas de observación documental, tenemos que, por un lado, algunos órganos sancionadores a la hora de emitir su resolución imponiendo sanción, no hacen uso de ninguno de estos 9 criterios, y simplemente imponen la sanción sin explicar en qué se basaron para determinarla. Esto es una evidencia de que estamos ante una inaplicación normativa, los órganos sancionadores omiten aplicar el art. 87 de la Ley 30057 en sus resoluciones de sanción.

Por otro lado, la mayoría de órganos sancionadores sí toman en cuenta los criterios que regula el art. 87 de la Ley 30057 para imponer sanción, pero no los desarrollan de una manera adecuada; basta con que uno de los nueve criterios no haya sido motivado de manera adecuada para que el TSC determine el incumplimiento normativo. En este caso el TSC establece que el art. 87 sí ha sido aplicado, pero de una manera indebida, por lo que el incumplimiento normativo persistiría.

En resumen, el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 consiste, por un lado, en la existencia de una inaplicación del art. 87 y por otro en una aplicación indebida de tal artículo por parte de los órganos sancionadores a la hora de imponer una sanción disciplinaria.

En **cuarto lugar**, corresponde determinar cuáles son los efectos del incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022.

De la revisión que se hizo de las fichas de observación documental se observa que el TSC ha señalado que las resoluciones de los órganos sancionadores que padecen del incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 han vulnerado el derecho a la debida motivación. Ello debido a que si no se conocen las razones por las que se impuso determinada sanción (inaplicación del art. 87 de la Ley 30057) o las razones que se señalaron para establecer la sanción conforme al art. 87 de la Ley 30057 están mal desarrolladas (aplicación indebida del art. 87 de la Ley 30057), la sanción impuesta no estaría siendo debidamente motivada.

Ahora, dentro de los distintos supuestos de indebida motivación desarrollados en el marco teórico, concluimos que esta vulneración del derecho a la debida motivación por no aplicar el art. 87 o por aplicarlo indebidamente, estaría dentro del supuesto de motivación aparente.

En la sentencia del TC recaída en el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC-Lima tenemos establecido que la motivación aparente se dará cuando la resolución no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión. Asimismo, Guzmán Napurí (2013) sostiene que la motivación de una resolución administrativa será aparente cuando esta resolución no presente todos los elementos fácticos y jurídicos que justificarían de manera razonable la decisión o que permitirían verificar la razonabilidad de la misma (p. 330).

El hecho de que la resolución que impone sanción no aplique el art. 87 de la Ley 30057 o lo aplique indebidamente, hace que esta resolución no ofrezca al servidor civil afectado las razones mínimas que sustentan la imposición de la sanción; específicamente, si no se aplica el art. 87 de la Ley 30057 la resolución administrativa estaría careciendo de las razones jurídicas y fácticas que justificarían la sanción, y si se aplica indebidamente, la resolución que impone sanción estaría careciendo de las razones fácticas adecuadas para sustentar la sanción.

En suma, el efecto del incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 es la vulneración al derecho a la debida motivación, por existir un supuesto de indebida motivación en la resolución del órgano sancionador el cual consiste en una motivación aparente.

En **quinto lugar**, hay que determinar si las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores son idóneas para desarrollar sus funciones.

El TSC ha declarado la nulidad de todas las resoluciones emitidas por los órganos sancionadores en primera instancia que han impuesto sanción en un PAD. Esto es algo gravísimo, porque evidencia que las autoridades del PAD que actúan como órganos sancionadores no están haciendo bien su trabajo.

La declaración de nulidad de las resoluciones que impusieron sanción disciplinaria se ha dado por diversas razones, que en resumen son la violación de ciertos principios del derecho administrativo: principio del debido procedimiento administrativo (dentro de este principio tenemos el derecho a la debida motivación), principio de razonabilidad y proporcionalidad, principio de legalidad, y el principio de tipicidad.

Si tenemos órganos sancionadores que no respetan los principios del derecho administrativo sancionador, tenemos que concluir que estos órganos sancionadores no son idóneos para desarrollar las funciones que tienen como autoridades del PAD regulado en nuestra legislación nacional.

En **sexto lugar**, corresponde determinar cuál es la relación entre el art. 87° de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación.

De la revisión de las fichas de observación documental, evidenciamos que existe una relación de casusa-efecto entre el art. 87 de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación.

La causa explica la razón del por qué algo sucede, el efecto es lo que sucede. El incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 es la causa de que se genere una vulneración del derecho a la debida motivación; si es que existe un incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057, existirá necesariamente una vulneración del derecho a la debida motivación.

Por lo tanto, es importante generar soluciones para la causa, ya que, si evitamos que aparezca este incumplimiento normativo, evitaremos con ello una vulneración del derecho a la debida motivación, y por lo tanto evitaremos también que la resolución del órgano sancionador no sea declarada nula, ahorrando con ello valiosos recursos del aparato estatal.

Finalmente, en base a todo lo expuesto, se ha determinado que efectivamente el incumplimiento normativo del art. 87º de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 afectó el derecho a la debida motivación de los servidores civiles, vulnerándolo y en consecuencia declarándose la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador.

CONCLUSIONES

Primera: El incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 generó una vulneración del derecho a la debida motivación de los servidores civiles, por lo que se declaró la nulidad de las resoluciones viciadas emitidas por las autoridades del órgano sancionador.

Segunda: Para el Tribunal del Servicio Civil, el derecho a la debida motivación consiste en aquel deber que tienen los órganos administrativos de exponer las razones que fundamentan la decisión adoptada a la hora de ejercer la potestad sancionadora disciplinaria. Esta exposición de razones en un PAD deberá ser expresa, y para ello se deberá identificar los hechos con la falta, además de identificar los criterios para determinar la sanción. Asimismo, el TSC sostiene que el derecho a la debida motivación es a la vez un requisito de validez del acto administrativo y una garantía que forma parte del principio del debido procedimiento administrativo.

Tercera: Incumplir con acatar una determinada norma significa desobedecer sus alcances a la hora de resolver un caso en concreto; en ese sentido, el art. 87 de la Ley 30057 establece 9 criterios que deben desarrollarse por el órgano sancionador para poder determinar la sanción que se le impondrá al servidor civil que está bajo un PAD; el desarrollo de estos 9 criterios no se evidencia en las resoluciones revisadas por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022, por lo que existe un incumplimiento de esta norma.

Cuarta: El 27% de resoluciones del Tribunal del Servicio Civil que muestran el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en las resoluciones emitidas por los órganos sancionadores, revelan que los órganos sancionadores no hacen uso de ninguno de los 9 criterios que establece el art. 87 y simplemente imponen sanción disciplinaria sin explicar en qué se basaron para determinarla; esta primera manera de incumplimiento normativo consiste en una inaplicación normativa, los órganos sancionadores omiten aplicar el art. 87 de la Ley 30057 en sus resoluciones de sanción. Por otro lado, tenemos al 73% de resoluciones restantes, en estas resoluciones notamos que los órganos sancionadores sí toman en cuenta los 9 criterios que regula el art. 87 de la Ley 30057 para imponer sanción, sin embargo, desarrollan estos criterios de una forma incorrecta; aquí nos encontramos ante una aplicación indebida del art. 87 de la Ley 30057 la cual es la segunda manera en que se da este incumplimiento normativo.

Quinta: El efecto del incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores del PAD, es la consecuente vulneración del derecho a la debida motivación que tienen los servidores civiles como parte de los derechos que conforman el principio del debido procedimiento administrativo. La vulneración de este derecho genera que la resolución del órgano sancionador padezca de un supuesto de indebida motivación denominado motivación aparente, el cual se da cuando la resolución no presenta todos los elementos fácticos o jurídicos que justificarían la sanción impuesta.

Sexta: Las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores no son idóneas para desarrollar sus funciones, esto debido a que el Tribunal del Servicio Civil declaró la nulidad del 100% de las resoluciones emitidas en primera instancia que fueron apeladas. La declaración de nulidad de las resoluciones que impusieron sanción se dio principalmente por la existencia de una vulneración del derecho a la debida motivación, en otros casos, se dio por una transgresión de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y los principios de legalidad y tipicidad.

Séptima: Existe una relación entre el art. 87 de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación: si es que no se cumple con lo dispuesto en el art. 87 de la Ley 30057, se vulnera el derecho a la debida motivación de los servidores civiles. Por lo tanto, estamos ante una relación de causa-efecto, la causa explica la razón del por qué algo sucede, el efecto es aquello que sucede por una determinada razón.

RECOMENDACIONES

Primera: Que la Autoridad Nacional del Servicio Civil elabore una Directiva en donde se establezcan los lineamientos que deberán tomar en cuenta las autoridades del PAD que realizan la función de órganos sancionadores para la realización de una adecuada motivación de los criterios de graduación establecidos en el art. 87 de la Ley 30057.

Segunda: Que la Autoridad Nacional del Servicio Civil realice capacitaciones especialmente a las secretarías técnicas de las entidades del Estado, las cuales sirven de apoyo técnico a los órganos sancionadores de los PAD que imponen las sanciones de suspensión y destitución. El contenido de dichas capacitaciones deberá estar enfocado en la manera en la que se debe motivar adecuadamente la imposición de la sanción disciplinaria.

Tercera: Que las entidades del Estado gestionen capacitaciones para el personal que actúa como autoridad del PAD en la fase sancionadora. El contenido de dichas capacitaciones deberá comprender tanto aspectos teóricos como el análisis de casos prácticos, relacionados a la correcta aplicación del art. 87 de la Ley 30057.

Cuarta: Que a partir de la presente investigación se efectúen otros estudios que den lugar a la formulación de investigaciones complementarias con el propósito de analizar la problemática que genera la declaración de nulidad de las resoluciones que imponen sanción por la vulneración de los otros derechos que tienen los servidores civiles en un PAD.

DIRECTIVA N° 002-2024-SERVIR-GPGSC
LINEAMIENTOS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS CRITERIOS DEL ART. 87
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo

Los presentes Lineamientos tienen por objetivo establecer las pautas necesarias, que tanto las entidades públicas y/o los servidores/as civiles, deben seguir para motivar de manera adecuada los criterios establecidos en el art. 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en lo que respecta al régimen disciplinario.

Artículo 2. Finalidad

Los presentes Lineamientos tienen por finalidad promover una adecuada motivación de los criterios establecidos en el art. 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en lo que respecta al régimen disciplinario.

Artículo 3. Base normativa

3.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

3.2. Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

3.3. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

3.4. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

3.5. Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

3.6. Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.

3.7. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva n° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 4. Definiciones

Para efectos de los presentes Lineamientos se debe tener en cuenta las siguientes definiciones:

4.1. Intereses generales: Aquellos intereses que forman parte de la sociedad en su conjunto. Por ejemplo: la salud, la educación, la seguridad, etc.

4.2. Bienes jurídicos protegidos: Pueden consistir en objetos materiales o inmateriales, relaciones, intereses o derechos, que en cualquier caso han de ser socialmente valiosos y por ello dignos de protección jurídica. Los bienes jurídicos que tutelan las faltas disciplinarias están relacionados con el adecuado funcionamiento de la Administración Pública.

4.3. Grado de jerarquía: Cargo que ocupa el servidor civil dentro de su entidad.

4.4. Concurso ideal: Existencia de más de una falta disciplinaria, que se produce por la comisión de un solo hecho de parte del servidor civil que ha sido imputado en un mismo PAD.

4.5. Concurso real: Existencia de más de una falta disciplinaria, que se produce por la comisión de varios hechos de parte del servidor civil que han sido imputados en un mismo PAD.

4.6. Resolución firme: Acto administrativo que ya no puede ser impugnado por las vías ordinarias del recurso administrativo o contencioso administrativo, al haberse extinguido los plazos para ejercer tal derecho.

Artículo 5. Ámbito de aplicación

Están sujetas al cumplimiento de los presentes lineamientos todas las entidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Artículo 6. Autoridad del PAD que debe motivar los criterios

Las autoridades del PAD que actúen como órganos sancionadores son las encargadas de motivar cada uno de los criterios establecidos en el art. 87 de la Ley 30057, conforme los lineamientos de la presente Directiva.

Artículo 7. Momento de aplicación del art. 87 de la Ley 30057

La motivación de los criterios establecidos en el art. 87 de la Ley 30057, debe darse de manera expresa al momento de emitir la resolución que imponga sanción al servidor civil.

Artículo 8. Criterios establecidos en el art. 87 de la Ley 30057

Las autoridades del PAD que actúen como órganos sancionadores deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos para motivar cada uno de los criterios establecidos en el art. 87 de la Ley 30057:

8.1. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Primero se debe identificar qué interés general y/o bien jurídico ha sido realmente afectado por la comisión de la falta disciplinaria, no bastando con que exista un riesgo en su afectación, sino una afectación concreta. Explicando además en qué consiste tal interés general y/o bien jurídico.

Luego, se debe relacionar el interés general y/o bien jurídico identificado con la comisión de la falta, debiendo existir una relación causal entre la conducta realizada por el infractor y la producción de la afectación al interés general y/o bien jurídico.

Finalmente, se debe identificar la gravedad de la afectación. Explicando por qué tal afectación resulta grave y no leve.

8.2. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

Se debe identificar, tanto en la etapa de investigación preliminar como en la etapa del PAD, la conducta cometida por el servidor civil que tenga la finalidad de ocultar la comisión de la falta para impedir su descubrimiento. No es necesario que la conducta realizada por el servidor civil haya impedido el descubrimiento de la falta, es suficiente con la intención de hacerlo.

La conducta que pueda realizar el servidor civil para tratar de ocultar la comisión de la falta, puede consistir en: destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos; proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

No constituyen conductas de parte del servidor civil que se relacionen con ocultar la comisión de la falta: la voluntad de no querer colaborar con la investigación o determinación de la falta, y negar la comisión de los hechos o de la falta imputada mediante alegaciones a la hora de realizar sus descargos.

La conducta identificada para tratar de ocultar la comisión de la falta debe ser descrita de manera detallada.

8.3. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

Se debe identificar el grado de jerarquía que posee el servidor civil procesado, además se debe especificar si el cargo que ostenta el servidor conlleva labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, sobre cargos inferiores dentro de la entidad.

Luego, se debe identificar la especialidad que tiene el servidor civil procesado, la especialidad del servidor deberá identificarse explicando la experiencia o conocimientos que tenga el servidor en el cargo que ocupa en relación con la falta que se le imputa.

Por último, se debe explicar en qué consiste el mayor deber de conocer la falta imputada que pueda tener el servidor civil procesado si su grado de jerarquía y/o especialidad sea superior al de los demás servidores en la entidad.

8.4. Las circunstancias en que se comete la infracción.

Se debe identificar las circunstancias externas a los hechos imputados. No deben ser consideradas circunstancias externas a la infracción aquellos elementos constitutivos del supuesto de hecho de la falta.

Se debe describir de manera detallada, si es que existen, las circunstancias que sucedieron antes, durante y/o después de la comisión de la falta.

8.5. La concurrencia de varias faltas.

Se debe identificar la existencia de más de una falta disciplinaria imputada en el documento que haya instaurado el PAD en contra del servidor civil, y asimismo la existencia de más de una falta disciplinaria en el informe que pone fin a la etapa de instrucción. La pluralidad de faltas, podrá darse por un concurso ideal o un concurso real.

Se debe precisar cuáles son las faltas por las que será sancionado el servidor civil en el PAD y el número específico de faltas cometidas.

8.6. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

Se debe identificar la existencia de más de un servidor civil a quien se le imputa la comisión de la falta o faltas disciplinarias en el documento que instaura el PAD, y asimismo la existencia de más de un servidor civil a quien se le imputa la comisión de la falta o faltas disciplinarias en el informe que pone fin a la etapa de instrucción. La

pluralidad de servidores civiles imputados deberá considerarlos infractores de una misma falta o faltas.

Se debe precisar quiénes son los servidores civiles que cometieron la misma falta o faltas disciplinarias, señalando la manera en que participó cada servidor civil en relación con el supuesto de hecho de la falta.

8.7. La reincidencia en la comisión de la falta.

Se debe identificar la existencia de reincidencia por parte del servidor civil, la forma en que se identifique la reincidencia dependerá de la sanción que se le impondrá.

En los casos en que la sanción a imponer sea la amonestación escrita, habrá reincidencia si es que el servidor civil será sancionado por la comisión de la misma falta por la cual ya fue sancionado anteriormente; la sanción por la falta actual deberá darse dentro del plazo de un año desde que, mediante una resolución firme, se le haya impuesto la sanción anterior al servidor civil procesado.

En los casos en que la sanción a imponer sea la suspensión sin goce de remuneraciones desde 1 día hasta por 12 meses o la destitución, para identificar la existencia de reincidencia se deberá verificar en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles que aún esté registrada la sanción impuesta al servidor civil procesado por la comisión de la misma falta por la que será sancionado actualmente.

La identificación de la existencia de reincidencia deberá ser explicada acompañada del sustento probatorio correspondiente.

8.8. La continuidad en la comisión de la falta.

Se debe identificar la existencia de una continuidad de hechos repetidos en un período de tiempo determinado, estos hechos deben formar parte de la unidad del supuesto de hecho de la falta que se le está imputando al servidor civil procesado.

Esta continuidad de hechos repetidos en un período de tiempo determinado debe ser explicada de tal manera que se precise cada una de las acciones realizadas por el servidor civil procesado en cada momento en que se repite el hecho.

8.9. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Se debe identificar un beneficio pecuniario o de otra índole, obtenido efectivamente por el servidor civil procesado como consecuencia de la falta cometida.

Luego se debe explicar en qué consiste tal beneficio, detallando la relación directa que tiene con la comisión de la falta, dándole así el carácter de ilícito.

Si el beneficio ilícitamente obtenido ya forma parte del supuesto de hecho de la falta imputada al servidor civil procesado, se deberá especificar ello de manera precisa y posteriormente pasar a identificarlo y explicar en qué consiste.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Adecuación de la resolución del órgano sancionador

Las resoluciones que emita el órgano sancionador imponiendo sanción, deberán tener de manera obligatoria un apartado en donde solamente se refieran al desarrollo de cada uno de los criterios de graduación contenidos en el art. 87 de la Ley 30057.

Segunda. Aplicación por parte del órgano instructor

Los órganos instructores que propongan sanción, a la hora de emitir el informe al órgano sancionador, deberán tener en cuenta los lineamientos ofrecidos en la presente directiva a la hora de motivar los criterios de graduación del art. 87 de la Ley 30057.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera. Procedimientos administrativos disciplinarios en trámite

La presente Directiva es de aplicación a los procedimientos administrativos disciplinarios en trámite siempre y cuando al momento en el que entre en vigencia, aún no se haya notificado la resolución que impone sanción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Undurraga, G. (2002). *Metodología de la Investigación jurídica*. Universidad Central de Chile.
<https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/05/doc.pdf>
- Baca, V. (2016). La retroactividad favorable en derecho administrativo sancionador. *THEMIS Revista De Derecho*, (69), 27-43.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16709>
- Bendezú Neyra, G. (2010). *Derecho procesal administrativo y contencioso administrativo*. Editora "FECAT" E.I.R.L.
- Bermúdez Soto, J. (2011). *Derecho administrativo general*. Legal Publishing.
- Bermúdez Soto, J. (1998). Elementos para definir las sanciones administrativas. *Revista Chilena de Derecho*, (nº especial), 323-334.
- Boutaud Scheuermann, E. (2022). Sanciones y medidas administrativas desfavorables afines. *Revista de derecho Universidad de Concepción*, 90(251), 165-201.
https://revistas.udec.cl/index.php/revista_de_derecho/article/view/4855/6962
- Cabrera Vásquez, M. y Quintana Vivanco, R. (2011). *Derecho administrativo y derecho procesal administrativo*. Editorial San Marcos.
- Cairo Roldán, O. (2015). La responsabilidad política institucional en el Perú. *Pensamiento constitucional*, (20), 35-46.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/14884/15424>
- Casafranca Álvarez, A. (07 de noviembre de 2020). Diferencias entre los procedimientos disciplinario y sancionador. LPDerecho.
<https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinario-sancionador/>
- Castillo Córdova, L. (2005). El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Revista Peruana de Derecho Público*, 6 (11), 127-151.
- Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. (2011). Sala Mixta y Penal de Apelaciones. Resolución N° 12 del 31 de enero de 2011. Expediente N° 0046-2010-0-2701-JM-CI-01.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1cd92d0046d148cb83be8344013c2be7/046-2010-0-JM-CI.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1cd92d0046d148cb83be8344013c2be7>

- Danós Ordóñez, J. (2019). La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú. *Revista De Derecho Administrativo*, (17), 26-50. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22164/21480>
- Decreto Legislativo N° 1023. (2008). Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. 21 de junio de 2008. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H967197>
- Decreto Supremo N° 008-2010-PCM. (2010). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil. 14 de enero de 2010. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1001249>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (2014). Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. 13 de junio de 2014. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1103689>
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (2019). Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General. 25 de enero de 2019. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1226958>
- Díez-Picazo, Luís. (1996). *La criminalidad de los gobernantes*. Crítica, Grijalbo Mondadori.
- Ferrer Beltrán, J. (2011). Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales. *Isonomía*, (34), 87-107. <https://www.isonomia.itam.mx/index.php/revista-cientifica/article/view/200/575>
- Figuroa Gutarra, E. (2014). *El derecho a la debida motivación. Pronunciamientos del TC sobre la obligación de justificar las decisiones judiciales y administrativas*. Gaceta Jurídica S.A.
- Fraga, G. (2000). *Derecho administrativo*. Editorial Porrúa.
- Guzmán Napuri, C. (2013). *Manual del procedimiento administrativo general*. Instituto Pacífico S.A.C.
- Haro Carranza, J. (2015). *El nuevo régimen del Servicio Civil en la administración pública – Vol. 1*. Ediciones Legales.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

- Huamán Ordóñez, L. (2020). Infracción, sanción y otras instituciones jurídicas de Derecho administrativo no necesariamente emparentadas con el sancionador. *Derecho & Sociedad*, 1(54), 187-204.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22415/21644>
- Jara Bautista, J. (2016). *Manual Práctico. Derecho Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil - Ley n° 30057*. Editorial Lex & Iuris.
- Landa Arroyo, C. (2002). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. *Pensamiento Constitucional*, 8(8), 445-461.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3287/3129>
- León Luna, L. (2015). ¡Exijo una Explicación! La Importancia de la Motivación del Acto Administrativo. *Derecho & Sociedad*, (45), 315-320.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/15249/15717>
- Ley N° 27942. (2003). Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. 27 de febrero de 2003. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H841372>
- Ley N° 29158 (2007). Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. 20 de diciembre de 2007.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H955918>
- Ley N° 30057 (2013). Ley del Servicio Civil. 4 de julio de 2013.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1081863>
- Liza Castillo, L. (2022). Importancia de la motivación de las resoluciones. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 14(18), 289-304.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/610/865>
- Lizárraga Guerra, V. (2013). *El régimen disciplinario en la función pública*. Gaceta Jurídica S.A.
- Lucchetti Rodríguez, A. (2009). Algunos alcances en la aplicación del principio de razonabilidad de las decisiones administrativas. *Revista De Derecho Administrativo*, (7), 484-489.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14044>
- Martínez Trelles, A. (2014). *Manual del servicio civil y régimen laboral público*. Gaceta jurídica S.A.
- Martínez Trelles, A. (2015). *Manual de los sistemas administrativos del sector público*. Gaceta Jurídica S.A.

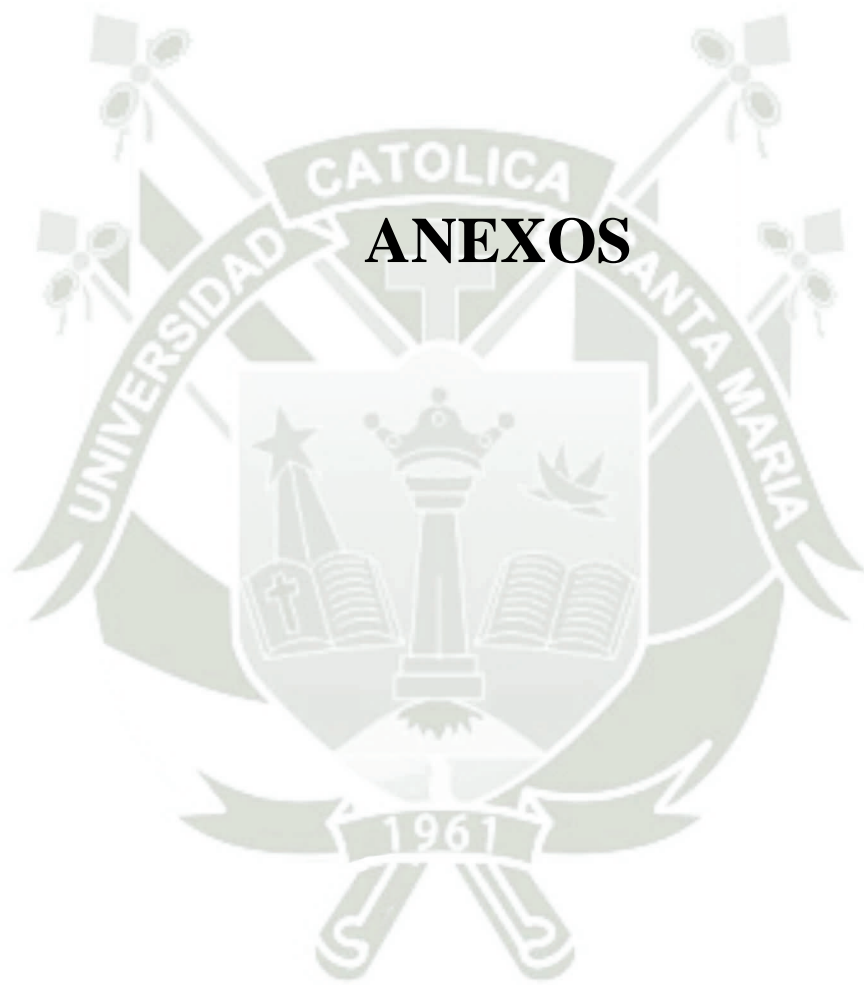
- Matthei Da Bove, C. y Rivadeneira Domínguez, F. (2022). La motivación como elemento del acto administrativo: criterios establecidos por la Corte Suprema para efectos de su control. *Actualidad Jurídica*, 23(45), 263-291.
<https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2022/03/AJ-45-04-Carolina-Matthei-Francisco-Rivadeneira-La-motivaci%C3%B3n-como-elemento-del-acto-administrativo.pdf>
- Morón Polo, J., Zevallos Florián, J., y Figueroa Sánchez, A. (2022). Controversia entre la facultad sancionadora de la contraloría y los procedimientos administrativos disciplinarios. *Revista gobierno y gestión pública*, 10(1), 7-17.
- Morón Urbina, J. (2019a). *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Tomo I*. Gaceta Jurídica S.A.
- Morón Urbina, J. (2019b). *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Tomo II*. Gaceta Jurídica S.A.
- Navarro Beltrán, E. (2018). Notas sobre el Principio de Proporcionalidad en la reciente jurisprudencia constitucional. *Revista De Derecho Público*, (n° especial), 309–322.
<https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/view/51264/53680>
- Pérez López, J. (2012). La motivación de las decisiones tomadas por cualquier autoridad pública. *Derecho y cambio social*, 9(27).
https://www.derechoycambiosocial.com/revista027/motivacion_de_resoluciones.pdf
- Pérez Benech, V. (2009). Motivación del acto administrativo: Análisis de criterios jurisprudenciales y admisibilidad de su omisión alegando la reserva de las actuaciones. *Revista de derecho*, 8(15), 37-54.
<https://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/issue/view/70/NC200915>
- Petit, J. (2019). La proporcionalidad de las sanciones administrativas. *Revista Digital de derecho Administrativo*. (22), 367–397.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/6048/7768>
- Priori Posada, G. (2019). *El proceso y la tutela de los Derechos*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Retamozo Linares, A. (2015). *Procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa, disciplinaria y funcional*. Gaceta Jurídica S.A.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. (2014). Formalizan la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”. 12 de noviembre de 2014. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118569-238-2014-servir-pe>
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE. (2016). Formalizan la aprobación de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil". 23 de junio de 2016. Diario Oficial El Peruano.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE. (2017). Directiva que regula el funcionamiento del registro nacional de sanciones contra servidores civiles. 12 de diciembre de 2017. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240813-resolucion-264-2017-servir-pe>
- Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41. (2023). Aprueban el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas. 30 de septiembre de 2023. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1359059>
- Ovalles Rodríguez, F. (2015). Reflexiones sobre los criterios aplicados para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias en el derecho disciplinario colombiano. *Revista Academia & Derecho*, 6(11), 227–258. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.11.334>
- Rodríguez-Arana Muñoz, J. (2011). Discrecionalidad y motivación del acto administrativo en la ley española de procedimiento administrativo. *Derecho PUCP*, (67), 207-229. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2991/3516>
- Rojas Franco, E. (2011). El debido procedimiento administrativo. *Derecho PUCP*, (67), 177-188. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3147/3513>
- SERVIR. (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Escuela Nacional de Administración Pública.
- Taruffo, M., Andrés Ibáñez, P. y Candau Pérez, A. (2009). *Consideraciones sobre la prueba judicial*. Fundación Coloquio Jurídico Europeo.
- Tirado Barrera, J. (2011). Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional. *Derecho PUCP*, (67), 457-467. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2996/3548>

- Tribunal Constitucional. (1996). Sentencia del Tribunal Constitucional del 12 de diciembre de 1996. Expediente 067-93-AA/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1997/00067-1993-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2003). Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril de 2003. Expediente 2050-2002-AA/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02050-2002-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2004a). Sentencia del Tribunal Constitucional del 05 de julio de 2004. Expediente 0090-2004-AA/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00090-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional (2004b). Sala Primera. Sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de octubre de 2004. Expediente 2192-2004-AA/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2005). Sentencia del Tribunal Constitucional del 17 de febrero de 2005. Expediente 04289-2004-AA/TC.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04289-2004-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2006a). Sentencia del Tribunal Constitucional del 08 de setiembre de 2006. Expediente 4602-2006-PA/TC.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04602-2006-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2006b). Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 27 de octubre de 2006. Expediente 0023-2005-PI/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00023-2005-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (2008). Sentencia del Tribunal Constitucional del 13 de octubre de 2008. Expediente 00728-2008-PHC/TC.
https://cal.org.pe/Swf/web_2009/SentenciaTCllamoja.htm
- Tribunal Constitucional. (2016). Sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016. Expedientes 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC, 0017-2014-PI-TC. <https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sentencia/00025-2013-ai>
- Tribunal del Servicio Civil. (2021). Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. 19 de diciembre de 2021. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/5038444-001-2021-servir-tsc>
- Vilela Carbajal, J. (2019). *El procedimiento administrativo disciplinario según los pronunciamientos de servir*. Jurista editores E.I.R.L.

Villarán Angulo, L. (2016). *La Constitución peruana comentada*. Centro de estudios constitucionales.





Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho Procesal y Administración de Justicia



Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022

Tesis presentada por el Bachiller:

Ancco Bolaños, Jefferson Bernardo

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Derecho Procesal y

Administración de Justicia

**Arequipa – Perú
2023**

I. Preámbulo

Según el artículo 90° de la Ley 30057-Ley del Servicio Civil, el órgano encargado de resolver las apelaciones que interponen los servidores civiles en materia de régimen disciplinario será el Tribunal del Servicio Civil, esto, cuando la sanción impuesta al servidor consista en la suspensión sin goce de remuneraciones por un plazo de 01 hasta 365 días, o la sanción sea la destitución. Es así que el Tribunal del Servicio Civil al resolver la apelación planteada por el interesado, el servidor civil, pone fin a la instancia administrativa.

La mayoría de las autoridades que forman parte del procedimiento administrativo disciplinario (conocido como PAD) que se realiza en las entidades públicas conforme al régimen disciplinario de la Ley 30057, son generalmente personas legas en el conocimiento del derecho, las cuales emiten pronunciamientos, la mayoría de veces carentes de un razonamiento adecuado, incumpliendo ciertos principios legales que terminan perjudicando al administrado imponiéndoles una sanción grave como lo es la suspensión de sus labores sin goce de remuneraciones o la destitución. Esto ocurre frecuentemente en la primera instancia del procedimiento administrativo disciplinario, en donde tanto el órgano instructor como el órgano sancionador, son funcionarios o servidores de la entidad que comúnmente no son especialistas en la ciencia jurídica; en cambio, vemos que tanto la primera como la segunda sala del Tribunal del Servicio Civil está compuesta sustancialmente por abogados de gran experiencia, siendo esto una notable diferencia entre la primera y segunda instancia de un procedimiento administrativo disciplinario que tenga como sanción una suspensión o destitución.

Uno de los principios legales que la mayoría de veces no observan los órganos sancionadores del procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia es el principio del debido procedimiento el cual está regulado en la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley 27444, este principio establece que los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, entre otros, a obtener una decisión motivada, fundada en derecho.

El derecho a obtener una decisión motivada, tiene que ver con que la Administración Pública a la hora de emitir una decisión, y más si esta decisión configura una imposición de sanción, tiene que permitirle al servidor civil conocer, mediante una descripción adecuada, las razones fácticas y jurídicas que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario han adoptado para emitir un acto administrativo en donde sus intereses se encuentran comprendidos; siendo que de no garantizarse tal situación, el pronunciamiento de la Administración Pública podría considerarse arbitrario.

Por otra parte, tenemos al artículo 87° de la Ley 30057 el cual establece las condiciones que se deben de tomar en cuenta para determinar la gradualidad de la sanción que se impondrá al servidor civil al determinarse la responsabilidad administrativa de este. El artículo en mención precisa en total nueve criterios para establecer una sanción proporcional a la falta administrativa cometida.

Pero, ¿qué ocurre cuando estas condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley 30057 no se aplican o se aplican de manera incorrecta en la resolución que impone sanción ¿se estaría vulnerando el derecho a la debida motivación? La mayoría de veces las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que desempeñan la función de órgano sancionador no realizan una adecuada descripción de cada una de las condiciones que se tomó para determinar la sanción y, peor aún, algunas veces ni siquiera hacen mención a los criterios que establece el artículo 87° de la Ley 30057.

Ante esta problemática, lo que pretende el trabajo de investigación es determinar si el incumplimiento normativo del artículo 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil a nivel nacional en el año 2022 afectó el derecho a la debida motivación de los servidores civiles; y en base a ello sugerir determinadas recomendaciones para que las entidades públicas apliquen de manera correcta el artículo 87° de la Ley 30057.

II. Planteamiento teórico

1. Problema de investigación

1.1. Enunciado del problema

Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil, Perú, 2022.

1.2. Interrogantes del problema

Interrogante principal

- ¿El incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 afectó el derecho a la debida motivación de los servidores civiles?

Interrogantes secundarias

- ¿En qué consiste el derecho a la debida motivación para el Tribunal del Servicio Civil?
- ¿Existe un incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022?
- ¿En qué consiste el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057?
- ¿Cuál es la relación entre el art. 87° de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación?

- ¿Cuáles son los efectos del incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022?
- ¿Las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores son idóneas para desarrollar sus funciones?

1.3. Descripción del problema

El área de conocimiento al que pertenece el problema de la presente investigación se enmarca en lo que es el Derecho Procesal, específicamente el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Las variables del problema son:

- Variable 1: Incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los PAD revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

Indicadores: Naturaleza jurídica del Tribunal del Servicio Civil. PAD según la Ley 30057. Perspectiva del Tribunal del Servicio Civil sobre el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057.

- Variable 2: Derecho a la debida motivación.

Indicadores: Definición constitucional. Regulación legal. Perspectiva del Tribunal del Servicio Civil sobre el derecho a la debida motivación.

El tipo de investigación que se realizará es la investigación Pura. Y el nivel de investigación es el Descriptivo con un enfoque Cualitativo.

1.4. Justificación del problema

La investigación que se realizará sobre el problema planteado es útil, ya que brindará conocimiento nuevo que podrá ser utilizado por las autoridades del PAD en primera instancia y así puedan motivar de manera adecuada los criterios de graduación de la sanción que impondrán a los servidores civiles responsables, dándoles a estos la convicción de que la sanción impuesta está debidamente motiva y así evitar la presentación de recursos impugnatorios referentes a una indebida motivación en la determinación de la sanción, generando con ello un ahorro de recursos para la Administración Pública.

Asimismo, la investigación contribuirá con el ámbito académico, dotando a la comunidad jurídica de un importante aporte para que se sigan nuevas investigaciones sobre los demás dispositivos legales contenidos en la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, dispositivos legales que regulen el procedimiento administrativo disciplinario y cuya indebida aplicación o inaplicación por parte de las autoridades del PAD pueda generar alguna vulneración a las garantías contenidas en el principio del debido proceso.

2. Marco teórico y conceptual

Procedimiento administrativo disciplinario

Los procedimientos administrativos disciplinarios son aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del ius puniendi, se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometidas en el contexto de sus labores (Casafranca, 2020).

De esta definición tenemos que entender lo que significa el ius puniendi o potestad sancionadora estatal en materia administrativa, para José Jara Bautista (2016) la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que le permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos en el marco constitucional y legal vigente, ello con el propósito de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar que los servidores incurran en infracciones. Esta potestad se funda en un imperativo general de coerción asignado por Ley, a fin de cumplir los mandatos establecidos en las normas dirigidas a regular y/o determinar las conductas de los ciudadanos.

En ese sentido, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil-Ley 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de sus funciones o prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

El mencionado artículo continúa explicando que los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones que establecen la Ley 30057 y su Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas normativas. Asimismo, finaliza señalando que la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia.

La responsabilidad administrativa en términos generales diremos que es aquella en que incurren los servidores civiles por haber contravenido el ordenamiento jurídico legal y las normas internas de las entidades a las que pertenecen (Jara, 2016).

Hay que tener presente que la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, señala que para imponer las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones hasta por un máximo de 365 días calendario y la destitución, es necesario previamente la realización de un procedimiento administrativo disciplinario.

Además, las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario serán:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El titular de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Por último, hay que tener presente que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con 2 fases: la instructiva y sancionadora, cada una de ellas a cargo del órgano instructor y sancionador, respectivamente.

Sanción administrativa

El jurista chileno Jorge Bermúdez define la sanción administrativa como una retribución negativa prevista por el Ordenamiento Jurídico e impuesta por una Administración Pública por la comisión de una infracción administrativa (1998).

Por otro lado, Emilio Boutaud (2022) indica que las sanciones administrativas tienen un concepto formal y material. Bajo el concepto formal las sanciones administrativas son aquellas medidas expresamente denominadas como tales por el legislador, y bajo el concepto material son aquellas medidas que, bajo el criterio de un juez o tribunal, satisfagan ciertas propiedades.

En nuestra investigación, y en base al principio de legalidad, entenderemos a la sanción administrativa bajo el concepto formal, el cual nos dice que las sanciones administrativas se concentran en la literalidad del derecho positivo vigente. Desde este punto de vista, las sanciones administrativas son todas aquellas medidas desfavorables que el legislador denomina como tales y prevé como consecuencia jurídica de la comisión de una infracción administrativa.

Ahora, en el procedimiento administrativo disciplinario existen criterios dispuestos por el legislador que deben de valorarse a la hora de determinar el quantum de la sanción que se le aplicará al servidor civil, estos criterios están enlistados en el artículo 87° de la Ley 30057 y han sido desarrollados en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. Tales criterios son:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Tribunal del Servicio Civil

La Ley 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el Tribunal del Servicio Civil es un órgano integrante de SERVIR que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y sus disposiciones modificatorias.

El Tribunal del Servicio Civil es un órgano que cuenta con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conociendo recursos de apelación en materia de:

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

El pago de retribuciones también formaba parte de la competencia del Tribunal del Servicio Civil, sin embargo, esta atribución fue eliminada al derogarse el literal correspondiente del Decreto Legislativo N° 1023 por la Ley 29951 – Ley del Presupuesto Público para el año 2013.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa. Este órgano también estuvo previsto en la Ley Marco del Empleo Público y en la propuesta legislativa del Congreso de la República con pequeñas diferencias (Haro, 2015).

Julio Haro (2015) señala que la estructura del Tribunal del Servicio Civil (TSC) es la siguiente:

- Sala plena del TSC, que aprueba la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria con el voto aprobatorio de no menos del cincuenta por ciento más uno de los vocales del Tribunal.
- Presidente del TSC, que representa al TSC ante cualquier otra persona natural o jurídica, convoca y preside las sesiones de la Sala Plena.
- Salas del TSC, que están conformadas por tres (3) vocales designados por un periodo de tres (3) años, renovables por un periodo similar.
- Secretaría Técnica, encargada de dirigir la tramitación de los expedientes del TSC y presta apoyo administrativo para el desarrollo de sus actividades.

Derecho a la debida motivación

El contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental al debido proceso comprende una serie de garantías, formales y materiales, de distinta naturaleza, que en

conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos. (STC n° 07289-2005-PA/TC, fundamento 5)

El Tribunal Constitucional peruano, ha precisado que el derecho al debido proceso comprende, a su vez, un conjunto de derechos constitucionales que forman parte de su contenido constitucionalmente protegido, derechos entre los cuales se encuentra el derecho a la motivación. (STC n° 0023-2005-AI/TC, fundamento 48)

En el fundamento jurídico 5 de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 05514-2005-PA/TC, el TC señaló que, con relación al derecho a la debida motivación de las resoluciones administrativas, este Supremo Tribunal ha reiterado, en la STC N.° 00294-2005-PA/TC, que es un derecho de “(...) *especial relevancia y, a su vez, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado de que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. La motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de inmunidad en ese ámbito. Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa. En esa medida, el Tribunal Constitucional enfatizó que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es, por sí sola, contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo*”.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00728-2008-PHC/TC, la cual resolvió el famoso caso Llamoja, en su fundamento jurídico 7 establece algunos supuestos de indebida motivación, los cuales son:

a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.- Será inexistente cuando la resolución no de cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión y será aparente cuando solo intente dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.

b) Falta de motivación interna del razonamiento.- Se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión.

c) *Deficiencias en la motivación externa.*- Se da cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica, tiene que ver con la justificación de las premisas.

d) *La motivación insuficiente.*- Se refiere al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. La insuficiencia solo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

e) *La motivación sustancialmente incongruente.*- Se puede presentar de 2 formas: cuando los órganos judiciales no resuelven las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, cometiendo, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Y cuando se dejen incontestadas las pretensiones, o se desvíe la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituyendo así vulneración del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

f) *Motivaciones cualificadas.*- Resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez.

Asimismo, Luis Liza (2022) señala que la carencia de razonamientos sólidos y consistentes evidenciará la presencia de una resolución falta de motivación o justificación y por ende inconstitucional, teniendo esto como sanción la declaración de nulidad de la resolución inmotivada.

3. Análisis de antecedentes investigativos

Como antecedente investigativo se tiene la tesis titulada "Indebida aplicación de los principios de tipicidad y debida motivación y su incidencia en las resoluciones de nulidad del PAD, en la municipalidad provincial de Huaral, 2019-2020", elaborada por Linda Estefania Bravo Mejia y Wendy Mishell Ramirez Salas para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Dicha tesis tiene un enfoque Mixto (cuantitativo y cualitativo), en donde luego de aplicar una serie de técnicas de recolección de datos, dentro de ellas la entrevista que se realizó a diverso personal relacionado con los PAD, las investigadoras concluyen principalmente que "... los órganos instructores y sancionadores del PAD no cuentan con una adecuada orientación de parte de la Secretaría Técnica del PAD de la entidad y mucho menos la entidad como tal los ha capacitado con talleres o cursos en materia administrativa (Ley N° 27444 o de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil), por lo tanto la mayoría de los casos que vienen siendo declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil y algunas veces en vía administrativa es porque las autoridades del PAD no fundamentan es decir no motivan ni cita adecuadamente la normativa que le permita

desarrollar correctamente el PAD, generando así algún vicio que acarrearía su nulidad.”

Otra tesis que se relaciona con las variables estudiadas en la presente investigación es la titulada: “La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019” elaborada por Indris Kiara Córdova Monsis y publicada en el año 2023, para optar el grado académico de Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo en la Universidad Nacional de Ucayali. Dicha tesis tiene un enfoque cuantitativo, en donde luego de aplicar la técnica de la encuesta a 120 empleados públicos pertenecientes al Gobierno Regional de Ucayali, la investigadora concluye que *“La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. La motivación, es el pilar de la decisión administrativa, que acompaña a la autoridad desde el momento mismo en que se conoce una situación u acto administrativo, por lo que cada acto debe responder a la coherencia que brinda su aplicación, para que sea pertinente y lo mantenga incólume frente a las impugnaciones que pueda recibir”*.

4. Objetivos

Objetivo general:

Determinar si el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 afectó el derecho a la debida motivación de los servidores civiles.

Objetivos específicos:

1. Explicar en qué consiste el derecho a la debida motivación para el Tribunal del Servicio Civil.
2. Identificar si existe un incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022.
3. Explicar en qué consiste el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057.
4. Determinar cuál es la relación entre el art. 87° de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación.
5. Determinar cuáles son los efectos del incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022.
6. Determinar si las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores son idóneas para desarrollar sus funciones.

5. Hipótesis

Dado que, los órganos sancionadores que actúan como autoridades del PAD en primera instancia emiten resoluciones que imponen sanción administrativa disciplinaria a los servidores civiles y posteriormente estas resoluciones son apeladas ante el Tribunal del Servicio Civil, el cual actuando como órgano revisor de segunda instancia ha observado que las autoridades del PAD en primera instancia no cumplen con aplicar el artículo 87° de la Ley 30057 o lo aplican de manera incorrecta.

Es probable que, exista una afectación del derecho a la debida motivación de los servidores civiles, generada por el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

III. Planteamiento operacional

1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES			
VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057 en los PAD revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.	Naturaleza jurídica del Tribunal del Servicio Civil.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
	PAD según la Ley 30057.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
	Perspectiva del Tribunal del Servicio Civil sobre el incumplimiento normativo del art. 87° de la Ley 30057.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
Derecho a la debida motivación.	Definición constitucional.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
	Regulación legal.	Observación documental.	Ficha de observación documental.
	Perspectiva del Tribunal del Servicio Civil sobre el derecho a la debida motivación.	Observación documental.	Ficha de observación documental.

2. Campo de verificación

2.1. Ubicación espacial:

La investigación se dará en el ámbito nacional peruano, ya que el Tribunal del Servicio Civil revisa las resoluciones de todas las entidades públicas del país.

2.2. Ubicación temporal:

La investigación que se realizará tendrá como fin estudiar las Resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022.

2.2. Unidades de estudio:

El universo para la presente investigación lo conformarán un total de 750 Resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022 en materia de régimen disciplinario. Las cuales se encuentran disponibles en la plataforma web de SERVIR.

Para obtener el tamaño de la muestra se hará uso de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

n: Tamaño de muestra

N: Tamaño de la población o universo (750)

Z: Nivel de confianza (95%=1.96)

d: Error de estimación máximo aceptado (7%)

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (70%)

q: Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (30%)

$$n = \frac{750 \cdot 1.96^2 \cdot 0.7 \cdot 0.3}{0.07^2 \cdot (750 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.7 \cdot 0.3}$$

$$n = 135$$

Por lo tanto, se tendrá como tamaño de muestra 135 Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil en materia de régimen disciplinario emitidas en el 2022, las cuales servirán como fuentes de estudio.

3. Estrategia de recolección de datos

Organización:

El presente trabajo de investigación se desarrollará partiendo de la búsqueda de las fuentes de estudio, revisando las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil (TSC) que se encuentran registradas en la plataforma web de SERVIR, escogiendo 135 resoluciones sobre régimen disciplinario que se relacionen con las variables de estudio. Posteriormente, se plasmará la información obtenida en las fichas de observación documental de cada una de las resoluciones seleccionadas, y en base a estas fichas se elaborarán las tablas que servirán para la exposición de los resultados.

- Bermúdez, Jorge. (1998). Elementos para definir las sanciones administrativas. *Revista Chilena de Derecho*, (n° especial), 323-334.
- Boutaud, E. (2022). Sanciones y medidas administrativas desfavorables afines. *Revista de derecho Universidad de Concepción*, 90(251), 165-201. https://revistas.udec.cl/index.php/revista_de_derecho/article/view/4855/6962
- Cabrera, M. y Quintana, R. (2011). *Derecho administrativo y derecho procesal administrativo*. Editorial San Marcos.
- Casafranca, A. (07 de noviembre de 2020). *Diferencias entre los procedimientos disciplinario y sancionador*. LPDerecho. <https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinario-sancionador/>
- Figueroa, E. (2014). *El derecho a la debida motivación. Pronunciamientos del TC sobre la obligación de justificar las decisiones judiciales y administrativas*. Gaceta Jurídica S.A.
- Fraga, G. (2000). *Derecho administrativo*. Editorial Porrúa.
- Haro, J. (2015). *El nuevo régimen del Servicio Civil en la administración pública – Vol. I*. Ediciones Legales.
- Jara, J. (2016). *Manual Práctico. Derecho Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil - Ley n° 30057*. Editorial Lex & Iuris.
- Landa, C. (2002). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. *Pensamiento Constitucional*, 8(8), 445-461. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3287/3129>
- León, L. (2015). ¡Exijo una Explicación! La Importancia de la Motivación del Acto Administrativo. *Derecho & Sociedad*, (45), 315-320. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/15249/15717>
- Liza, L. (2022). Importancia de la motivación de las resoluciones. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 14(18), 289-304. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/610/865>
- Morón, J. (2019). *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Tomo I*. Gaceta Jurídica S.A.
- Morón, J. (2019). *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Tomo II*. Gaceta Jurídica S.A.
- Navarro Beltrán, E. (2018). Notas sobre el Principio de Proporcionalidad en la reciente jurisprudencia constitucional. *Revista De Derecho Público*, (n° especial), 309–322. <https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/view/51264/53680>
- Pérez, J. (2012). La motivación de las decisiones tomadas por cualquier autoridad pública. *Derecho y cambio social*, 9(27). https://www.derechoycambiosocial.com/revista027/motivacion_de_resoluciones.pdf
- Priori, G. (2019). *El proceso y la tutela de los Derechos*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rodríguez-Arana, J. (2011). Discrecionalidad y motivación del acto administrativo en la ley española de procedimiento administrativo. *Derecho PUCP*, (67), 207-229. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2991/3516>
- Rojas, E. (2011). El debido procedimiento administrativo. *Derecho PUCP*, (67), 177-188. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3147/3513>
- Tirado Barrera, J. (2011). Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional. *Derecho PUCP*, (67), 457-467. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2996/3548>

- Villarán, L. (2016). *La Constitución peruana comentada*. Centro de estudios constitucionales.

Arequipa, diciembre del 2023

Jefferson Bernardo Ancco Bolaños



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Urday Fernández, Javier Armando.
- 1.2. **Grado académico:** Maestro.
- 1.3. **Profesión:** Abogado.
- 1.4. **Institución donde labora:** Universidad Católica San Pablo.
- 1.5. **Cargo que desempeña:** Docente.
- 1.6. **Autor del instrumento:** Jefferson Bernardo Ancco Bolaños.
- 1.7. **Programa de postgrado:** Maestría en derecho procesal y administración de justicia / UCSM.
- 1.8. **Título de la investigación:** Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.
- 1.9. **Instrumento de evaluación:** Ficha de observación documental.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterio de evaluación	Indicador del criterio	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o acciones observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de las ciencias y las instituciones jurídicas.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos estudiados en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para validar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en los aspectos científicos y jurídicos estudiados.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre las variables y sus indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estratégica responde al propósito del estudio.				X	

10. PERTINENCIA	Muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X
Subtotal					16	30
Total		46				

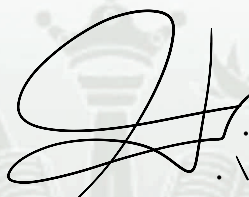
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

X

Observaciones: Ninguna

Arequipa, 12 de diciembre del 2023



Mag. JAVIER ARMANDO URDAY FERNÁNDEZ
DNI: 42965868
C.A.A.: 07414

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Campano Murillo, Christian Armando.
1.2. Grado académico: Maestro.
1.3. Profesión: Abogado.
1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
1.5. Cargo que desempeña: Docente.
1.6. Autor del instrumento: Jefferson Bernardo Ancco Bolaños.
1.7. Programa de postgrado: Maestría en derecho procesal y administración de justicia / UCSM.
1.8. Título de la investigación: Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.
1.9. Instrumento de evaluación: Ficha de observación documental.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterio de evaluación	Indicador del criterio	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o acciones observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de las ciencias y las instituciones jurídicas.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos estudiados en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para validar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en los aspectos científicos y jurídicos estudiados.				X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre las variables y sus indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estratégica responde al propósito del estudio.				X	

10. PERTINENCIA	Muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.				X	
Subtotal					12	35
Total		47				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

X

- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

--

Observaciones: _____

Arequipa, 11 de diciembre del 2023

Mag. CHRISTIAN ARMANDO CAMPANO MURILLO
DNI: 40588885
C.A.A. 003971

ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
 - 1.1. Integrantes del Sistema.
 - 1.2. Subsistemas que conforman el Sistema.
2. Procedimiento administrativo disciplinario según la Ley 30057.
 - 2.1. Responsabilidades del servidor civil.
 - 2.2. Ámbito de aplicación de la Ley 30057.
 - 2.3. Faltas pasibles de sanción administrativa.
 - 2.4. Sanciones administrativas.
 - 2.5. Criterios para la determinación de la sanción administrativa.
 - 2.6. Fases del procedimiento administrativo disciplinario.
 - 2.7. Recursos impugnatorios.
 - 2.8. Tribunal del Servicio Civil.
 - 2.9. Registro nacional de sanciones.
 - 2.10. Principios de la potestad disciplinaria.
3. Debida Motivación
 - 3.1. Bases de la debida motivación desde una perspectiva constitucional.
 - 3.2. Supuestos de indebida motivación.
 - 3.3. La motivación como requisito de validez del acto administrativo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

1. Naturaleza de la investigación.
 - 1.1. Tipo de investigación.
 - 1.2. Nivel de la investigación.
2. Planteamiento operacional.
 - 2.1. Variables.
 - 2.2. Técnicas.
 - 2.3. Instrumentos.
3. Campo de verificación.
 - 3.1. Ubicación espacial.
 - 3.2. Ubicación temporal.
 - 3.3. Unidades de estudio.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Análisis de los resultados.

1.1. Derecho a la debida motivación desde la perspectiva del Tribunal del Servicio Civil.

- A. Definición constitucional del derecho a la debida motivación en las resoluciones sobre régimen disciplinario emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.
- B. Definición legal del derecho a la debida motivación en las resoluciones sobre régimen disciplinario emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.
- C. Definición que le da el Tribunal del Servicio Civil al derecho a la debida motivación en las resoluciones sobre régimen disciplinario emitidas en el 2022.
- D. Pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil sobre la vulneración al derecho a la debida motivación en las resoluciones sobre régimen disciplinario emitidas en el 2022.

1.2. Incumplimiento normativo del artículo 87 de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

- A. Procedimiento Administrativo Disciplinario según la Ley 30057.
- B. Naturaleza jurídica del Tribunal del Servicio Civil.
- C. Pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil sobre la presencia de algún incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinario revisados en el 2022.
- D. Pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil sobre la manera en la que se da el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinario revisados en el 2022.
- E. Efectos del incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

1.3. Las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios que actúan como órganos sancionadores no son idóneas para desarrollar sus funciones.

- A. Declaración de nulidad de las resoluciones emitidas por el órgano sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.

1.4. Relación entre el artículo 87 de la Ley 30057 y el derecho a la debida motivación.

- A. Incumplimiento del art. 87 de la Ley 30057 por parte de los órganos sancionadores en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022 y la consecuente declaración de nulidad de la resolución apelada por vulnerar el derecho a la debida motivación.

2. Discusión.

FICHA DE OBSERVACIÓN N°02			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	350-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 000293-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala
Fecha de emisión de la resolución	18 de febrero de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	Miriam Tito Choquehuanca	Entidad	Unidad de Gestión Educativa Local Azángaro
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Destitución
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 1 de julio de 2019, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p> <p>-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, efectuó diversas precisiones respecto</p>			

al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057	SI	NO
--	----	----

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso

64. En el presente caso, de la revisión de la Resolución Directoral N° 002521-2021-DUGEL-A, se logra advertir que la Entidad no ha realizado el análisis de cada una de las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada; por lo que la Entidad deberá sustentar la imposición de la sanción, desarrollando los criterios previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

51. (...) el Tribunal Constitucional ha precisado que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”*. (Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 01480-2006-AA/TC.)

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
---	----	----

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

49. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto. (Art. 3.4 y art. 6.3 del TUO de la Ley 27444 aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS).

59. Asimismo, el artículo 91° de la Ley N° 3005730 señala que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación		
<p>55. Al respecto, debe considerarse lo indicado por este Tribunal en el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, del 15 de diciembre de 2021, en los siguientes términos: <i>“29. La motivación, por consiguiente, sirve para otorgar credibilidad a las decisiones adoptadas por las autoridades administrativas, puntualmente en el tema materia de análisis, sirve para otorgar credibilidad a la decisión de imponer una sanción concreta a partir del juicio sobre si es o no razonable tal sanción; pero además de ello, sirve también para excluir la arbitrariedad en la adopción de dicha decisión. La arbitrariedad podría presentarse en los casos en que no existe motivación, o esta resulta insuficiente o es aparente”.</i></p>		
Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso		
<p>65. Por tanto, puede concluirse que la Entidad no ha cumplido con su deber de motivar los criterios de graduación de la sanción, así como, con su obligación de garantizar el debido procedimiento, apartándose así de lo establecido en las disposiciones legales analizadas en los párrafos precedentes y de los límites que impone la Constitución al ejercicio de la potestad sancionadora. De manera que la resolución impugnada se encuentra inmersa en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.</p>		
El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO
Decisión del Tribunal del Servicio Civil		
<p>Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral N° 002521-2021-DUGEL-A, del 7 de diciembre de 2021, emitida por la Dirección del Programa Sectorial III de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - AZÁNGARO; al haberse vulnerado el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.</p>		
OBSERVACIONES		
<p>-Se hace referencia a la Resolución de Sala Plena N° 001-2021- SERVIR/TSC en la cual se establecen criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057.</p>		

FICHA DE OBSERVACIÓN N°10			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	855-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 001386-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	5 de agosto de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	GUSTAVO ALEXANDER GALVEZ ANTINORI	Entidad	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Destitución
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 01 de julio de 2019, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p> <p>-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, efectuó diversas precisiones respecto</p>			

al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057

SI

NO

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso

54. Dicho esto, de la lectura de la Resolución de Órgano Sancionador N° 255-2021-OS-PAD-MPC, del 7 de diciembre de 2021, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado lo siguiente:

• **Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**

“En este caso se ha afectado las arcas de la entidad”.

Sobre este punto, la Entidad ha señalado la vulneración de las “arcas”, sin embargo, no ha determinado cómo dicho concepto constituye un “interés general” o “bien jurídicamente protegido” por el Estado, siendo necesario para justiciar la sanción impuesta, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.

• **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**

“En este caso el servidor era Jefe de la Unidad de Informática y Sistemas, siendo que, en su calidad de área usuaria, tenía la obligación de supervisar y dar conformidad al servicio prestado por la empresa encargada del servicio de mantenimiento correctivo y preventivo, siendo que en el presente caso, no han respetado los precios ni las partidas consignadas en el cuadro de valorización del expediente mantenimiento correctivo y preventivo, además, autorizando el pago total del servicio cuando el servicio del contrato aún no terminaba”.

Al respecto, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía y sobre todo, la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria que se le pretende imputar.

• **Las circunstancias en que se comete la infracción**

“Haber emitido la conformidad del servicio prestado por el Consorcio Telecomunicaciones SANTEC, sin haber supervisado y verificado que este cumpliera de forma real, total y fehacientemente con las obligaciones, incluso antes de la culminación del plazo de ejecución del contrato, lo cual permitió que el consorcio indicado cobrase la suma total del monto pactado sin haber realizado el servicio completo, generando un perjuicio económico para esta Entidad por un monto de S/ 252,741.83”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que no se ha precisado las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		
<p>46. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente: “(…). <i>La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.</i> (…)” <i>Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.</i> (…)”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno.)</p>		
El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		
<p>44. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (Este artículo señala que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).</p> <p>45. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.</p> <p>51. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.”</p>		
Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación		
<p>47. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).</p>		
Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso		
<p>55. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la medida disciplinaria impuesta</p>		

no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.

57. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución de Órgano Sancionador N° 255-2021-OS-PAD-MPC, del 7 de diciembre de 2021, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

OBSERVACIONES

-Se hace referencia al considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC en la cual se establece como precedente administrativo de observancia obligatoria “(...) que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”.

FICHA DE OBSERVACIÓN N°17			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	2470-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 001799-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala
Fecha de emisión de la resolución	6 de octubre de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	BENJAMINI LUIS PAREDES VASQUEZ	Entidad	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Destitución
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 01 de julio de 2019, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p> <p>-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, efectuó diversas precisiones respecto</p>			

al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

-La Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, la cual es precedente administrativo de observancia obligatoria, determinó que los plazos de prescripción son reglas sustantivas.

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057	SI	NO
--	----	----

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso		
--	--	--

77. De otra parte, se advierte que la Entidad, al momento de imponer sanción al impugnante, no ha analizado los criterios de graduación de la sanción previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada; por lo que, deberá considerar realizar el análisis de cada una de las condiciones aplicables para la graduación de la sanción, de manera independiente, a fin de sustentar motivadamente la determinación de la sanción aplicable, más aun considerando que en el presente caso se ha impuesto la sanción máxima (destitución).

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		
---	--	--

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
---	----	----

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		
--	--	--

43. En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la necesidad de “permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública”.

45. En este sentido, el artículo 6° del TUO de la Ley N° 27444 precisa que la motivación del acto administrativo debe ser expresa, “*mediante la relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico*” y la exposición de las razones jurídicas y normativas que justifican el acto emitido; no siendo admisibles como motivación, las fórmulas generales, vacías de fundamento, oscuras o que por su vaguedad no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación		

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso		
<p>77. De otra parte, se advierte que la Entidad, al momento de imponer sanción al impugnante, no ha analizado los criterios de graduación de la sanción previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada; por lo que, deberá considerar realizar el análisis de cada una de las condiciones aplicables para la graduación de la sanción, de manera independiente, a fin de sustentar motivadamente la determinación de la sanción aplicable, más aun considerando que en el presente caso se ha impuesto la sanción máxima (destitución).</p> <p>83. En mérito a todo lo antes expuesto, se aprecia que la Entidad ha incurrido en inobservancia de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) N° 001-2021-MDNCH-OI/GAF/SGRH y, la Resolución del Órgano Sancionador N° 004-2022-OS-GM/MDNCH, se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, por contravenir el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444.</p> <p>84. Por tanto, puede concluirse que la Entidad no ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, apartándose así de lo establecido en las disposiciones legales analizadas en los párrafos precedentes y de los límites que impone la Constitución al ejercicio de la potestad sancionadora. De manera que la resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario y la resolución impugnada se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444. (...).</p>		
El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO
Decisión del Tribunal del Servicio Civil		
<p>Declarar la NULIDAD de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) N° 001-2021-MDNCH-OI/GAF/SGRH, del 7 de septiembre de 2021, y de la Resolución del Órgano Sancionador N° 004-2022-OS-GM/MDNCH, del 8 de abril de 2022; emitidas por la Sub Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, respectivamente, en el extremo referido al señor BENJAMINI LUIS PAREDES VASQUEZ; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.</p>		
OBSERVACIONES		

FICHA DE OBSERVACIÓN N°26			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	849-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 001018-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	23 de junio de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	EDGAR GUSTAVO RAMIREZ ZAVALETA	Entidad	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			200 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 17 de marzo de 2021, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p> <p>-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</p>			

Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057

SI

NO

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso

43. Dicho esto, de la lectura de la Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 004-2022-MPL-GA-SGRH, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado lo siguiente:

• **Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**

“De la infracción cometida por el ex servidor EDGAR GUSTAVO RAMIREZ ZAVALA, se advierte que laboró por 01 año, 01 mes y 28 días, entre el período del 03 de noviembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, siendo que en dicho período y en el marco de sus funciones habría omitido efectuar en forma permanente el control del pago oportuno las deudas tributarias que fueron acogidas al fraccionamiento regulado en la Ley N° 30059 mediante las Resoluciones de Intendencia N° 0230170875107 (ONP), N° 0230170875087 (TESORO) y N° 0230170875106 (ESSALUD), dejando que se acumulen los intereses hasta la fecha en la que cesó del cargo, además habría omitido efectuar algún tipo de acción, como efectuar el procedimiento -Internamente en la Municipalidad para se solicite la prescripción de las deudas u otra acción respecto a las citadas Resoluciones de Intendencia, con el perjuicio económico producido a la Entidad”.

Al respecto, es posible apreciar que la Entidad no ha precisado qué “intereses generales” o “bienes jurídicamente protegidos” por el Estado, fueron vulnerados como consecuencia de los hechos atribuidos al impugnante, siendo necesario para justificar la sanción impuesta, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.

• **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**

“Del Informe Escalafonario del ex servidor, se verifica que se trata de un funcionario con pleno conocimiento de sus funciones y responsabilidades”.

Al respecto, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía, y, sobre todo, la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria que se le pretende imputar.

• **Las circunstancias en que se comete la infracción**

“Del expediente administrativo se acredita que a pesar que el servidor EDGAR GUSTAVO RAMIREZ ZAVALA, laboró por 01 año, 01 mes y 28 días, entre el

período del 03 de noviembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, como Gerente de Administración y Finanzas habría omitido efectuar en forma permanente el control del pago oportuno las mencionadas deudas tributarias que fueron acogidas al fraccionamiento regulado en la Ley N° 30059, dejando que se acumulen los intereses hasta la fecha en la que cesó del cargo, además habría omitido efectuar algún tipo de acción, como efectuar el procedimiento - Internamente en la Municipalidad- para se solicite la prescripción 10 de las deudas u otra acción respecto a las citadas Resoluciones de Intendencia”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que no se ha precisado las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.

44. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

35. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente:

“(…)

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(…)

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

(…)” (Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno).

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
---	----	----

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

33. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (Este artículo señala que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).

34. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

40. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

(...)”

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación

36. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso

44. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.

47. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
---	----	----

El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO
---	----	----

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 004-2022-MPL-GA-SGRH, del 19 de enero de 2022, emitida por la Subgerencia de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

OBSERVACIONES

-Se hace referencia al considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC en la cual se establece como precedente administrativo de observancia obligatoria “(...) *que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable*”.

FICHA DE OBSERVACIÓN N°39			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	463-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 001228-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	22 de julio de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	NORMA ROSARIO GARRO SALDIVAR	Entidad	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			365 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 17 de marzo de 2021, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p> <p>-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, efectuó diversas precisiones respecto</p>			

al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057

SI

NO

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso

51. Dicho esto, de la lectura de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2021-MDSL-GAF, del 5 de agosto de 2021, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado lo siguiente:

• Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado

“La omisión de la servidora investigada ha causado grave afectación a los intereses generales protegidos por el Estado, tal como la transgresión del principio de legalidad, no ha garantizado una efectiva, eficiente y oportuna gestión en la entidad, que permita facilitar la continuidad del servicio público que se presta, permitiendo favorecer a terceros”.

Al respecto, es posible apreciar que la Entidad ha señalado la vulneración del principio de legalidad y la efectiva, eficiente y oportuna gestión, sin embargo, no ha precisado como tales conceptos constituyen “intereses generales” o “bienes jurídicamente protegidos” por el Estado, siendo necesario para justiciar la sanción impuesta, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.

• Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento

“Se ha evidenciado el ocultamiento de la comisión de la falta”.

Al respecto, la Entidad ha señalado que la impugnante ocultó la comisión de la falta, sin embargo, no ha precisado o especificado cuáles fueron las actuaciones o conductas por parte de la impugnante que pretendieron ocultar o impedir el descubrimiento de la falta atribuida.

• El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta

“Si contaba con grado de jerarquía y especialidad por parte de la Servidora investigada, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas.

Que, en sus investigaciones el Órgano Instructor del PAD informó el grado de especialización dando el resultado siguiente (...).”

Al respecto, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía, y, sobre todo, la especialidad de la impugnante agrava su situación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria que se le pretende imputar.

• **Las circunstancias en que se comete la infracción**

“En relación a las circunstancias en que se comete la infracción, no ha mediado ningún impedimento, fuerza mayor o caso fortuito que amerite eximente y/o justificación, toda vez que la servidora investigada tuvo tiempo suficiente desde el año 2016, fecha de designación como STPAD para elaborar de forma correcta una relación de expedientes de informes de precalificación por los años 2017, 2018 y 2019, sin embargo no lo efectivizó así”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que no se ha precisado las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.

• **El beneficio ilícitamente obtenido**

“Se evidencia que en su actuar beneficio de forma indirecta las investigaciones a favor los investigados mediante la no entrega de los informes de precalificación materia de análisis”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que se señala que se habría acreditado la existencia de un beneficio ilícito indirecto, sin embargo, no ha motivado el origen de ilicitud del mismo, siendo necesario argumentar si dicho beneficio o favorecimiento ocurrió como consecuencia directa del hecho atribuido.

52. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta a la impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente argumentada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

43. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente:

“(…)

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(…)

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno).

<p>El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>
<p>Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC</p>		
<p>41. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (En dicho artículo se establece que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).</p> <p>42. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.</p> <p>48. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (...)”</p>		
<p>Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación</p>		
<p>44. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).</p>		
<p>Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso</p>		
<p>52. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta a la impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente argumentada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.</p> <p>53. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la sanción impuesta a la impugnante no se encuentra debidamente motivada, en atención a las consideraciones antes expuestas, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2021-MDSL-GAF, del 5 de agosto de 2021, para efectos que la Entidad motive y gradúe adecuadamente la responsabilidad de la impugnante.</p> <p>55. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.</p>		
<p>El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>

El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO
Decisión del Tribunal del Servicio Civil		
<p>Declarar la NULIDAD de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2021-MDSL-GAF, del 5 de agosto de 2021, y de la Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 019-2021-MDSL-GAF, del 5 de agosto de 2021, emitidas por la Gerencia de Administración y Finanzas del MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.</p>		
OBSERVACIONES		
<p>-Se hace referencia al considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC en la cual se establece como precedente administrativo de observancia obligatoria “(...) <i>que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable</i>”.</p>		



FICHA DE OBSERVACIÓN N°49			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	342-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 000883-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	27 de mayo de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	ALINA MARIELA SANCHEZ LOPEZ	Entidad	HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 120 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 17 de marzo de 2021, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p> <p>-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</p>			

Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057

SI

NO

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso

44. Dicho esto, de la lectura de la Resolución Administrativa N° 0239-2021-SA-H-SEB-OP, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado lo siguiente:

• Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado

“Se aprecia que la conducta realizada por la servidora Alina Mariela Sanchez Lopez trajo como consecuencia considerar su asistencia con normalidad, y retribuirle el total de su remuneración económica (S/400.00 soles) por el día 9 de agosto de 2019, perjudicando los intereses económicos del estado”.

Al respecto, es posible apreciar que la Entidad ha señalado la vulneración de los intereses económicos del estado, sin embargo, no ha precisado cómo tal concepto constituye un “interés general” o “bien jurídicamente protegido” por el Estado, siendo necesario para justiciar la sanción impuesta, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.

• Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento

“A través de las cámaras de video vigilancia ubicado en el HALL principal de la entidad, se verifique que el personal médico contratado como proveedor de servicios M.C. K.G.C., registró la salida de la servidora Mariela Sanchez Lopez el día 09 de agosto de 2019 a las 20:03 horas, acreditando que la servidora intentó ocultar la comisión de su falta administrativa”.

Al respecto, la Entidad ha señalado que la impugnante ocultó la comisión de la falta, sin embargo, conforme se puede apreciar en dicha circunstancia, se ha limitado a transcribir el hecho imputado considerando la existencia en sí misma de un ocultamiento, debiendo realizar una argumentación clara y específica de aquellas actuaciones o conductas posteriores por parte de la impugnante que pretendieron ocultar o impedir el descubrimiento de la falta atribuida.

• El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta

“Siendo que la servidora es médico anestesióloga contratada desde el 01 de diciembre de 2017, es conocedora del Reglamento Interno de la Entidad, y los deberes y prohibiciones ahí establecidas”.

Al respecto, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía, y, sobre todo, la especialidad de la impugnante agrava su situación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria que se le pretende imputar.

• **Las circunstancias en que se comete la infracción**

“Se acredita a través de las cámaras de la vigilancia de la entidad, que el personal médico K.G.C., registra la salida de la servidora Alina Marianela Sanchez Lopez, el día 09 de agosto de 2019 a las 20:03 horas, favoreciéndose en su registro de salida y evitar el descuento remunerativo por el cumplimiento de su horario de trabajo”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que no se ha precisado las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.

• **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta**

“Se evidencia la participación del servidor Alina Mariela Sanchez Lopez y el personal médico K.G.C., en su calidad de proveedor de servicios”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que ha expuesto la concurrencia de este criterio, no obstante, no ha precisado cuál fue el grado de participación por parte de la impugnante y la concurrencia de más servidores en la comisión del hecho imputado en el presente procedimiento, por lo que dicha circunstancia no resulta debidamente motivada.

• **El beneficio ilícitamente obtenido**

“Se evidencia que en su actuar beneficio de forma indirecta las investigaciones a favor los investigados mediante la no entrega de los informes de precalificación materia de análisis”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que se señala que se habría acreditado la existencia de un beneficio ilícito indirecto, sin embargo, no ha motivado el origen de ilicitud del mismo, siendo necesario argumentar si dicho beneficio o favorecimiento ocurrió como consecuencia directa del hecho atribuido.

45. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta a la impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

36. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente:

“(…)”.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(…)”

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de

las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa. (...)”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno.)

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación

SI

NO

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

34. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (Este artículo señala que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).

35. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

41. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:
“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (...)”.

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación

37. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso

45. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta a la impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación de la sanción a imponer.

46. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la sanción impuesta a la impugnante no se encuentra debidamente motivada, en atención a las consideraciones antes expuestas, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución Administrativa N° 0239-2021-SA-H-SEB-OP, para efectos que la Entidad motive y gradúe adecuadamente la responsabilidad de la impugnante.

48. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO
Decisión del Tribunal del Servicio Civil		
Declarar la NULIDAD de la Resolución Administrativa N° 0239-2021-SA-H-SEB-OP, del 15 de octubre de 2021, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal del HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.		
OBSERVACIONES		
-Se hace referencia al considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC en la cual se establece como precedente administrativo de observancia obligatoria “(...) <i>que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable</i> ”.		

FICHA DE OBSERVACIÓN N°58			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	812-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 001131-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	8 de julio de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	JORDY NAVARRO CACERES	Entidad	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 5 meses sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 17 de marzo de 2021, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p>			

-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, efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057	SI	NO
Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso		

45. Dicho esto, de la lectura de la Resolución de la Jefatura de la Unidad Registral N° 014-2022-SUNARP/ZR-IV-UREG, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado lo siguiente:

• **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**

“Al momento de las acciones y omisiones que produjeron la negligencia, conforme a sus funciones, se encontraba como Especialista (e) de Abastecimiento, lo cual lo colocaba como el Órgano Encargado de las Contrataciones (en adelante OEC) de esta Zona Registral, circunstancia que no le permite justificar su mal proceder, por la calidad del puesto encargado y la responsabilidad que él mismo implicó”.

Al respecto, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía, y, sobre todo, la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria que se le pretende imputar.

• **Las circunstancias en que se comete la infracción.**

“Como ya se describió el servidor soslayó las disposiciones que describen a detalle sus funciones como el OEC de la Zona Registral, que debió considerar para el proceso de contratación, conforme a la Directiva DI-001-OAB-OGA”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que no se ha precisado las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.

• **La concurrencia de varias faltas**

“La falta que se imputa en el presente procedimiento administrativo disciplinario, corresponde al literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: ‘La negligencia en el desempeño de sus funciones, concordante con el incumplimiento de sus funciones conforme a su contrato CAS y lo establecido en la Directiva N° DI-001-OAB-OGA’”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que se ha expuesto la concurrencia de varias faltas, sin embargo, conforme los antecedentes del presente procedimiento administrativo, la Entidad imputó al impugnante la comisión de una sola

falta administrativa, prevista en el literal d) del artículo 85° la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por lo que dicho criterio no se encuentra debidamente motivado.

46. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación que sostiene dicha sanción, conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada; por lo que la Entidad deberá emitir un pronunciamiento que contenga una adecuada graduación de la sanción a imponer.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

35. En esta misma línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente:

“(…).

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(…)

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

(…)”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno.)

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
---	----	----

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

33. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (Este artículo señala que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).

34. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

40. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (…).”

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación

36. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso

46. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación que sostiene dicha sanción, conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente motivada; por lo que la Entidad deberá emitir un pronunciamiento que contenga una adecuada graduación de la sanción a imponer.

47. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la sanción impuesta al impugnante no se encuentra debidamente motivada, en atención a las consideraciones antes expuestas, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución de la Jefatura de la Unidad Registral N° 014-2022-SUNARP/ZR-IV-UREG, para efectos que la Entidad motive y gradúe adecuadamente la responsabilidad del impugnante.

48. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución de la Jefatura de la Unidad Registral N° 014-2022-SUNARP/ZR-IV-UREG, del 17 de enero de 2022, emitida por la Jefatura de la Unidad Registral de la Zona Registral N° IV – Sede Iquitos de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

OBSERVACIONES

-Se hace referencia al considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC en la cual se establece como precedente administrativo de observancia obligatoria “(...) que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”.

FICHA DE OBSERVACIÓN N°67			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	614-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 001905-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	6 de octubre de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	AUGUSTO EDILBERTO PEÑALOZA VELASQUEZ	Entidad	PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 180 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 4 de junio de 2021, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p>			

-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, efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057	SI	NO
--	----	----

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso
--

55. En el caso bajo análisis, de la lectura de la Resolución del Órgano Sancionador N° 027-2021-GRSM-PEHCBM, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado lo siguiente respecto a los criterios de graduación de la sanción:

• **Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**

“Con la conformidad de las valorizaciones y la firma del acta de recepción de obra de fecha 30 de junio del 2017 con la que se acepta los equipos que no cumplían con los requerimientos técnicos mínimos solicitados en el Expediente Técnico de la Obra, se ha ocasionado una grave afectación al interés público toda vez que se ha recepcionado equipos de menor capacidad a lo requerido afectando la calidad de la atención de los usuarios del hospital”.

No obstante, la Entidad no ha precisado qué “intereses generales” o “bienes jurídicamente protegidos” por el Estado han sido gravemente afectados, siendo necesario para justificar la sanción impuesta, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.

• **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**

“El referido trabajador desempeñaba el cargo de jefe de proyecto de obras del PEHCBM, y ostentaba el nivel máximo en cuanto a jerarquía de su área, por lo que tenía una jerarquía mayor en calidad de jefe; y, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía del trabajador, mayor es su deber de conocerlas las normas y apreciarlas debidamente”.

Sobre el particular, la Entidad no motivó de qué manera la jerarquía y sobre todo la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a los hechos por los cuales se ha determinado la existencia de responsabilidad disciplinaria.

Si bien el impugnante era miembro del comité de recepción de la obra, no se puede desconocer que su participación se efectúa por tener conocimientos específicos en determinada especialidad. En este caso, el servidor sostuvo que es de profesión arquitecto y la imputación de cargos está relacionada sobre el cumplimiento de los requerimientos técnicos de unos equipos biomédicos que presuntamente no observó al

momento de suscribir el acta de recepción de obra, con lo cual, el reproche administrativo no puede ser el mismo frente a otros servidores cuya especialidad estaba relacionada con los hechos observados.

• **Las circunstancias en que se comete la infracción**

“El hecho se produjo el día 30 de junio del 2017, en circunstancias normales de un día laborable”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que no se ha precisado las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.

56. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha sustentado las razones suficientes para justificar la imposición de una sanción de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones. Inclusive, las siguientes circunstancias analizadas permitirían colegir que la sanción resulta desproporcional, como es: que no se pretendió ocultar la infracción, no hay circunstancias particulares de gravedad, no hay concurrencia de varias faltas, no hay reincidencia, no hay continuidad ni beneficio ilegal.

57. De esta forma, este Tribunal considera que ha incurrido en vulneración del deber de motivación así como del principio de razonabilidad, por lo tanto, le corresponde a la Entidad justificar de manera motivada su decisión respecto al quantum de la sanción teniendo en cuenta los argumentos antes expuestos, a fin de poder determinar que su decisión no resulta arbitraria.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación

SI

NO

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

47. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente:

“(…)

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(…)

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno).

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación

SI

NO

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

45. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (Este artículo establece que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).

46. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

52. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (...)”

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación

48. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso

57. De esta forma, este Tribunal considera que ha incurrido en vulneración del deber de motivación así como del principio de razonabilidad, por lo tanto, le corresponde a la Entidad justificar de manera motivada su decisión respecto al quantum de la sanción teniendo en cuenta los argumentos antes expuestos, a fin de poder determinar que su decisión no resulta arbitraria.

59. Siendo así, según los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la sanción impuesta al impugnante no se encuentra debidamente motivada, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución del Órgano Sancionador N° 027-2021-GRSM-PEHCBM, para efectos que la Entidad motive y gradúe adecuadamente la responsabilidad del impugnante.

60. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución del Órgano Sancionador N° 027-2021-GRSM-PEHCBM, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

OBSERVACIONES

-Se hace referencia al considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC en la cual se establece como precedente administrativo de observancia obligatoria “(...) que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”.



FICHA DE OBSERVACIÓN N°71			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	3262-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 002280-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	25 de noviembre de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	JOHN MAX NOGUERA ORIHUELA	Entidad	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE QUISPICANCHI
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 5 meses y 2 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 17 de marzo de 2021, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p>			

-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, efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057	SI	NO
--	----	----

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso
--

45. Dicho esto, de la lectura de la Resolución Jefatural N° 02-2022-GRC/GEREDU/UGEL-Q/PERS/OS, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado lo siguiente:

• **Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**

“(…) que la conducta infractora genero grave afectación a la administración pública de la entidad, en razón de que lo que se esperaba del actuar del procesado es un proceso de nombramiento respetando la legalidad sin irregularidades confiando que su desempeño sea probo, recto, eficiente y eficaz”.

En ese sentido, la Entidad ha señalado que se habría vulnerado la administración pública, sin embargo, dicho concepto resulta ser genérico y abstracto, no estableciendo de manera concreta cuál fue el interés general o bienes jurídicos protegidos por el Estado, que fue gravemente afectado como consecuencia de los hechos atribuidos al impugnante, lo que permite colegir que existe una deficiente motivación sobre este punto.

• **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**

“(…) el procesado es Encargado de la Oficina de Asesoría Legal de la entidad, por tanto su desempeño debe ser sumamente cuidadoso y eficiente en tanto que por la función que desempeña conoce el ordenamiento jurídico nacional en consecuencia debió asesorar con eficiencia a los demás integrantes del Comité de Nombramiento y por el contrario ha tratado de endilgar a los demás integrantes los errores producidos en el proceso de nombramiento a pesar que en todo el proceso de nombramiento el procesado ha participado plenamente, por otro lado, la falta se considera grave porque el procesado tiene cierto grado de jerarquía y debe ser un modelo a seguir, asimismo el procesado tiene experiencia en las funciones que desempeña en razón de que son varios años que desempeña la función de asesoría legal”.

Al respecto, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía, y, sobre todo, la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a los hechos por los cuales se ha determinado la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria.

• **Las circunstancias en que se comete la infracción**

“(...) los hechos se han producido dentro de un proceso administrativo de nombramiento donde los postulantes y al mismo tiempo servidores esperan un proceso legal y regular y por el contrario se han producido una serie de irregularidades que han generado desconfianza en la gestión de la entidad de ese entonces”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que no se ha precisado las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.

• **La continuidad en la comisión de la falta**

“(...) existen diferentes hechos que han dado motivo a la comisión de la falta, es así, que estos hechos se han producido en diferentes fechas, desde la etapa de presentación de documentos, considerar a la postulante en la relación de postulantes como apto, visitar a las I.E. para recibir los títulos profesionales técnicos, la emisión de la resolución directoral por el cual se nombra a la servidora Phocco Layme y su posterior nulidad, y otros actos que han sido mencionados en el presente”.

Al respecto, se aprecia que la Entidad ha realizado la descripción de una serie de hechos; precisando la ocurrencia de varios hechos consecutivos en el tiempo; sin embargo no ha justificado de qué forma este presupuesto contribuye a fundamentar la sanción impuesta.

46. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la medida disciplinaria impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente su graduación.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

37. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente:

“(...) La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(...) Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno).

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		
<p>35. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4 del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (Este artículo establece que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).</p> <p>36. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.</p> <p>42. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (...)”</p>		
Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación		
<p>38. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).</p>		
Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso		
<p>46. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la medida disciplinaria impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente su graduación.</p> <p>47. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la sanción impuesta al impugnante no se encuentra debidamente motivada, en atención a las consideraciones antes expuestas, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución Jefatural N° 02-2022-GRC/GEREDU/UGEL-Q/PERS/OS, para efectos que la Entidad motive y gradúe adecuadamente la responsabilidad del impugnante.</p> <p>49. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.</p>		
El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución Jefatural N° 02-2022-GRC/GEREDU/UGEL-Q/PERS/OS, del 13 de junio de 2022, emitida por la Jefatura de Personal de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE QUISPICANCHI; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

OBSERVACIONES

-Se hace referencia al considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC en la cual se establece como precedente administrativo de observancia obligatoria “(...) que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”.



FICHA DE OBSERVACIÓN N°78			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	1886-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 001549-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala
Fecha de emisión de la resolución	9 de septiembre de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	MARIA ESTHER ORDOÑEZ SALAS	Entidad	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UCAYALI – CONTAMANA
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 3 meses sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 1 de julio de 2019, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>13. En el caso de los Auxiliares de Educación, aun cuando se encuentran sujetos a la Ley N° 29944 y su Reglamento, el artículo 228° de la citada Ley ha establecido expresamente que le son aplicables las disposiciones del Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y del Título VI del Libro I de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Esto resulta lógico considerando que únicamente tienen funciones de apoyo al servicio docente; es decir, no tienen labores de la misma naturaleza.</p> <p>14. Así, de la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que la impugnante ocupaba el cargo de Auxiliar de Educación, por consiguiente, le resulta aplicable las reglas sustantivas y procedimentales de la Ley N° 30057.</p>			
Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057			SI NO
Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso			

79. En esa medida, en la resolución de sanción no se corrobora que la Entidad haya practicado el análisis de graduación de la sanción al momento de determinar la medida disciplinaria por la presunta conducta de la impugnante, lo que constituye a todas luces un apartamiento injustificado de lo dispuesto en el artículo 87° de la Ley N° 30057 y ratificado en el precedente vinculante aprobado con la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de observancia obligatoria.

81. Toda vez que en el presente caso no se observa este ejercicio de graduación por parte de la Entidad, es posible denunciar, también, una contravención a la garantía procesal de la debida motivación de las resoluciones administrativas en perjuicio de la impugnante, pues la sanción se ha determinado y posteriormente impuesto sin justificación argumentativa previa.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

68. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...)”*

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional”. (Fundamento 9 de la sentencia emitida en el expediente N° 0091-2005-PA/TC).

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
---	----	----

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

67. La debida motivación de las resoluciones es un principio que forma parte del debido procedimiento administrativo. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo (Art. 3 del TUO de la Ley 27444) que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública. (...).

76. De otro lado, debe recordarse que, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (...)”

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso

79. En esa medida, en la resolución de sanción no se corrobora que la Entidad haya practicado el análisis de graduación de la sanción al momento de determinar la medida disciplinaria por la presunta conducta de la impugnante, lo que constituye a todas luces un apartamiento injustificado de lo dispuesto en el artículo 87° de la Ley N° 30057 y

ratificado en el precedente vinculante aprobado con la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de observancia obligatoria.

81. Toda vez que en el presente caso no se observa este ejercicio de graduación por parte de la Entidad, es posible denunciar, también, una contravención a la garantía procesal de la debida motivación de las resoluciones administrativas en perjuicio de la impugnante, pues la sanción se ha determinado y posteriormente impuesto sin justificación argumentativa previa.

83. De acuerdo con el desarrollo precedente, se aprecia que la Entidad ha vulnerado el debido procedimiento en diferentes formas, lo que, a criterio de esta Sala, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado. En tal sentido, la resolución de inicio de procedimiento y de sanción recaen en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444. Consecuentemente, corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por este Tribunal.

El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución del Órgano Instructor N° 000001-2021-ME-GRL-DREL-UGEL-U/C-STOIPAD, del 9 de noviembre de 2021, y de la Resolución del Órgano Sancionador N° 01114-2022-ME-GRL-DREL-UGEL-U/C-STOIPAD, del 1 de marzo de 2022, emitidas por la Jefatura de Personal y la Administración de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UCAYALI – CONTAMANA respectivamente; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

OBSERVACIONES

-Se hace mención al precedente vinculante aprobado con la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de observancia obligatoria.

FICHA DE OBSERVACIÓN N°88			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	123-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 000722-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	29 de abril de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	VICTOR RAFAEL CHERO ZEÑA	Entidad	HOSPITAL BELÉN DE LAMBAYEQUE
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 66 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 1 de julio de 2019, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p> <p>-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, efectuó diversas precisiones respecto</p>			

al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

3) Serán consideradas: (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. (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones (tipos, determinación graduación y eximentes).

-La Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, la cual es precedente administrativo de observancia obligatoria, determinó que los plazos de prescripción son reglas sustantivas.

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057	SI	NO
--	----	----

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso

44. Dicho esto, de la lectura de la Resolución Directoral N° 000323-2021-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE, del 26 de octubre de 2021, puede apreciarse que la Entidad sancionó al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por sesenta y seis (66) días sin goce de remuneraciones, sin embargo, al momento de la imposición de la sanción, no ha analizado todos y cada uno de los criterios de graduación aplicables que justifiquen la imposición de dicha medida, denotando con ello deficiencias en su motivación, lo que no permite demostrar por qué motivos correspondería la medida disciplinaria impuesta.

45. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación la imposición de la sanción a imponer.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

36. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente:

“(…)

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(…)

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno).

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación

SI

NO

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

34. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (Este artículo establece que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).

35. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

41. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:
“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (...)”

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación

37. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso

45. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la sanción impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente la graduación la imposición de la sanción a imponer.

46. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la graduación de la sanción impuesta al impugnante no se encuentra debidamente motivada, en atención a las consideraciones antes expuestas, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución Directoral N° 000323-2021-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE, del 26 de

octubre de 2021, para efectos que la Entidad motive y gradúe adecuadamente la responsabilidad del impugnante.

47. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral N° 000323-2021-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE, emitida por la Dirección del HOSPITAL BELÉN DE LAMBAYEQUE; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

OBSERVACIONES

FICHA DE OBSERVACIÓN N°99			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	3263-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 002281-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	25 de noviembre de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	MARCO ARTEMIO MUNIVE SANCHEZ	Entidad	INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 90 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 17 de marzo de 2021, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p>			

-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, efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057	SI	NO
Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso		

48. Dicho esto, de la lectura de la Resolución Jefatural N° D000002-2022-IPEN-REHU, esta Sala puede advertir que la Entidad ha señalado lo siguiente:

• **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.**

“Del caso materia de inicio del PAD, conforme puede evidenciarse que se habría permitido el funcionamiento de diversas instituciones públicas y privadas sin cumplir con las condiciones requeridas por la normativa de la materia, con el agravante que involucra a la salud de los pacientes atendidos por las referidas instituciones, así como al personal operador de los equipos”.

En ese sentido, la Entidad no señaló cuál fue interés general o bienes jurídicos protegidos por el Estado que fueron concretamente afectados como consecuencia de los hechos atribuidos al impugnante, lo que permite colegir que existe una deficiente motivación respecto de este criterio.

• **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**

“Teniendo en cuenta ello, se debe señalar que, el investigado ejerce el cargo de Jefe del Departamento de Fiscalización de la Oficina Técnica de la Autoridad Nacional”.

Al respecto, la Entidad no ha motivado de qué manera la jerarquía, y, sobre todo, la especialidad del impugnante agrava su situación respecto a los hechos por los cuales se ha determinado la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria.

• **Las circunstancias en que se comete la infracción**

“La presunta infracción habría sido cometida en la ejecución de sus funciones como Jefe del Departamento de Fiscalización de la Oficina Técnica de la Autoridad Nacional, no habiendo circunstancias relevantes que acrediten algún agravante o atenuante”.

En cuanto a lo señalado por la Entidad, puede apreciarse que no se ha precisado las circunstancias concomitantes, antes, durante o después de los hechos investigados, siendo necesario ello para la justificación de la sanción a imponerse.

• **La concurrencia de varias faltas**

“La comisión de la infracción imputada fue realizada reiteradas veces en diversos expedientes de fiscalización”.

Al respecto, es posible apreciar que la Entidad ha señalado que la infracción ha sido realizada en diversas ocasiones, sin embargo, debe precisarse que dicho criterio está vinculado a una comisión y concurrencia de dos o más faltas administrativas por parte del presunto infractor, situación que permite advertir que el presupuesto bajo análisis no resulta debidamente motivado.

49. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que la sostienen, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la medida disciplinaria impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente su graduación.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
--	----	----

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

40. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente:

“(…)

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

(…)

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”. (Fundamento 9° de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC).

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
---	----	----

Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC

38. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4 del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (Este artículo establece que la motivación es un requisito de validez del acto administrativo).

39. En este mismo sentido, el artículo 6° de la referida norma señala que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

45. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. (...)”

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación

41. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. (...).

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso

49. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado de manera adecuada de qué forma se justificaría la sanción impuesta al impugnante, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que la sostienen, ello conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, situación que demuestra que la medida disciplinaria impuesta no ha sido debidamente justificada; por lo que la Entidad deberá motivar adecuadamente su graduación.

50. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la sanción impuesta al impugnante no se encuentra debidamente motivada, en atención a las consideraciones antes expuestas, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución Jefatural N° D000002-2022-IPEN-REHU, para efectos que la Entidad motive y gradúe adecuadamente la responsabilidad del impugnante.

52. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución Jefatural N° D000002-2022-IPEN-REHU, del 28 de junio de 2022, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

OBSERVACIONES

-Se hace referencia al considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC en la cual se establece como precedente administrativo de observancia obligatoria “(...) que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación

se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”.



FICHA DE OBSERVACIÓN N°125			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	2773-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 002035-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Fecha de emisión de la resolución	28 de octubre de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	MARIA TEREZA BOZA LOAYZA	Entidad	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 100 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 1 de julio de 2019, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p>			

-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, efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

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

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057	SI	NO
--	----	----

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso
--

36. Ahora bien, no obstante lo señalado, se advierte que al imponerse la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de cien (100) días, la Entidad no ha valorado adecuadamente los criterios de graduación de sanción, conforme a los criterios de observancia obligatoria contenidos en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC – Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057.

37. Así, en cuanto al criterio referido al **grado de jerarquía y especialidad del servidor**, la Entidad ha señalado que la impugnante tenía conocimiento de sus funciones por el tiempo que tiene laborando desde el año 2004; sin embargo, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó que para aplicar este criterio debe evaluarse que el puesto involucre labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores a cargo, aspecto que no ha sido evaluado ni motivado por la Entidad.

Asimismo, en cuanto a la especialidad, se indicó que existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuentan, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores, aspecto que tampoco ha sido evaluado ni motivado por la Entidad, en cuanto a la falta disciplinaria de incumplimiento de la jornada de trabajo.

38. Por otra parte, en cuanto al criterio de graduación referido a las **circunstancias en que se comete la infracción**, la Entidad ha reproducido el hecho imputado al señalar que la impugnante abandonó injustificadamente la zona asignada de “Pampas de Polanco”; sin embargo, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó que este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son

circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable.

39. De otro lado, en cuanto a la reincidencia en la comisión de la falta, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se indicó lo siguiente:

“64. Respecto a ello, la Gerencia de Políticas Públicas del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, interpretando los alcances de dicha disposición mediante el Informe Técnico N° 111-2018-SERVIR/ GPGSC señaló lo siguiente:

(...)

3.4. Teniendo en cuenta que de acuerdo a la Directiva del RNSSC las sanciones inscritas que hubieran sido rehabilitadas no constituyen precedente o demérito para el servidor civil, se concluiría que las mismas no podrían ser consideradas antecedente disciplinario para efectos de la configuración de la figura de reincidencia descrita en el literal g) del artículo 87 de la LSC.

65. A partir de dicha línea interpretativa del numeral 6.7 de la citada Directiva, la rehabilitación opera automáticamente una vez vencido el plazo de la vigencia de la sanción disciplinaria, sin que sea necesario presentar solicitud alguna, en concordancia con ello, habiendo sido rehabilitadas automáticamente las sanciones, estas no pueden constituir “precedente o demérito para el servidor civil” de acuerdo a lo expresamente establecido en el citado numeral”.

40. Sin embargo, tales criterios tampoco han sido considerados por la Entidad al momento de determinar si corresponde otorgar la condición de reincidente a la impugnante por haber sido sancionada anteriormente con suspensión sin goce de remuneraciones por un (1) día.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación	SI	NO
Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		

Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación		

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso		
41. Bajo tal orden de consideraciones, al no haberse evaluado ni motivado debidamente los criterios de graduación que justificarían la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por cien (100) días, no se aprecia que dicha sanción sea proporcional y razonable respecto al hecho imputado; por consiguiente, la Resolución del Órgano Sancionador N° 011-2022-SGGRRHH/GA-MDASA del 10 de marzo de 2022 se encuentra inmersa en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.		
El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

Declarar la NULIDAD de la Resolución del Órgano Sancionador N° 011-2022-SGRRHH/GA-MDASA del 10 de marzo de 2022, emitida por la Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE.

OBSERVACIONES

-Se hace mención a la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.



FICHA DE OBSERVACIÓN N°135			
DATOS INFORMATIVOS			
N° del expediente	1311-2022-SERVIR/TSC	N° de la resolución	N° 001021-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala
Fecha de emisión de la resolución	1 de julio de 2022	Materia	Régimen disciplinario
Impugnante	FERNANDO JAVIER ARIAS ESPINAL	Entidad	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA
Sanción impuesta en primera instancia administrativa			Suspensión de 15 días sin goce de remuneraciones
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN			
Características del Tribunal del Servicio Civil (TSC)			
<p>-El TSC 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.</p> <p>-El TSC actúa como segunda y última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.</p> <p>-El TSC es competente para conocer los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades pertenecientes al gobierno nacional a partir del 15 de enero de 2010.</p> <p>-El TSC asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación presentados a las entidades de los gobiernos regionales y locales, que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, a partir del 1 de julio de 2016. Y a partir del 1 de julio de 2019, el TSC asumió la totalidad de su competencia en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).</p>			
Pronunciamiento del TSC sobre el régimen disciplinario regulado en la Ley 30057			
<p>-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.</p> <p>-En el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Asimismo, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en donde se estableció que el Título VI del Libro I 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.</p> <p>-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</p>			

Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando que:

1) Dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

2) 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.

3) Serán consideradas: (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. (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones (tipos, determinación graduación y eximentes).

Existe pronunciamiento sobre el art. 87 de la Ley 30057

SI

NO

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 en relación al caso

58. De otro lado, se advierte que la Entidad no ha evaluado la totalidad de las disposiciones contenidas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, a efectos de imponer la sanción al impugnante. Asimismo, respecto a la condición prevista en el **literal g)** del artículo 87° de la Ley N° 30057 (*La reincidencia en la comisión de la falta*), precisó que “(...) mediante Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos N° 0057-2017-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH, se resuelve: ‘Oficializar la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA impuesta al servidor Fernando Javier Arias Espinal por el Gerente Municipal, al haber incurrido en la falta disciplinaria de ‘La negligencia en el desempeño de las funciones’. (...)”

59. No obstante, cabe señalar que en el Informe Técnico N° 111-2018-SERVIR/GPGSC, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil se ha señalado que “(...) de acuerdo a la Directiva del RNSSC las sanciones inscritas que hubieran sido rehabilitadas no constituyen precedente o demérito para el servidor civil, se concluiría que las mismas no podrían ser consideradas antecedente disciplinario para efectos de la configuración de la figura de reincidencia descrita en el literal g) del artículo 87 de la LSC”.

60. En el mismo sentido, en el fundamento 66 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este Tribunal ha señalado que “(...) para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor. (...)”.

61. En ese sentido, se aprecia que la Entidad no ha evaluado debidamente las disposiciones contenidas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, a efectos de imponer la sanción al impugnante.

El TSC establece una definición constitucional del derecho a la debida motivación

SI

NO

Cuál es la definición constitucional del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		

El TSC establece una definición legal del derecho a la debida motivación	SI	NO
Cuál es la definición legal del derecho a la debida motivación que acoge el TSC		
<p>40. En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la necesidad de “permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública”.</p> <p>42. En este sentido, el artículo 6° del TUO de la Ley N° 27444 precisa que la motivación del acto administrativo debe ser expresa, “mediante la relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico” y la exposición de las razones jurídicas y normativas que justifican el acto emitido; no siendo admisibles como motivación, las fórmulas generales, vacías de fundamento, oscuras o que por su vaguedad no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.</p>		
Cómo define el TSC el derecho a la debida motivación		

Cuál es el pronunciamiento del TSC sobre el derecho a la debida motivación en relación al caso		
<p>61. En ese sentido, se aprecia que la Entidad no ha evaluado debidamente las disposiciones contenidas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, a efectos de imponer la sanción al impugnante.</p> <p>62. Lo expuesto, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Resolución de Gerencia Municipal N° 025-2021-MDS/A-GM y la Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos N° 006-2022-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH., se encuentran inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, por contravenir el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y los numerales 1 y 2 del literal 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444.</p>		
El pronunciamiento del TSC sobre el art. 87 de la Ley 30057 guarda relación con el pronunciamiento sobre el derecho a la debida motivación	SI	NO
El TSC declara la nulidad de la resolución emitida por el órgano sancionador	SI	NO
Decisión del Tribunal del Servicio Civil		
<p>Declarar la NULIDAD de la Resolución de Gerencia Municipal N° 025-2021-MDS/A-GM, del 8 de febrero de 2021, y de la Resolución de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos N° 006-2022-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH., del 2 de febrero de 2022, emitidas por la Gerencia Municipal y la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad DISTRITAL DE SOCABAYA, respectivamente; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, en el extremo referido al señor FERNANDO JAVIER ARIAS ESPINAL.</p>		
OBSERVACIONES		
-Se hace mención a la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.		