



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

RESOLUCIÓN Nº 001407-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2558-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : RONALD AUGUSTO TOHALINO MANRIQUE
ENTIDAD : AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN TEMPORAL POR SIETE (7) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos Nº 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH, del 10 de septiembre de 2018, y de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos Nº 002-2019-GRA/PEMS-OA/URH, del 17 de abril de 2019, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Autónoma de Majes, al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 14 de junio de 2019

ANTECEDENTES

- Mediante la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos Nº 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH, del 10 de septiembre de 2018, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Autónoma de Majes, en adelante la Entidad, se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, entre otros servidores, al señor RONALD AUGUSTO TOHALINO MANRIQUE, en adelante el impugnante, quien se desempeñó como Jefe de la Unidad de Logística y Servicios en el año 2015, por haber incurrido, presuntamente, en las faltas previstas en los literales d) y o) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹, concordantes con la falta prevista en el literal d) del artículo 47º del Reglamento

¹ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º. Faltas de carácter disciplinario

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

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...)

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Interno de Trabajo de la Entidad, aprobado mediante Resolución Sub Directoral N° 083-2011-GRA-GRITPE-SDRG².

En la parte considerativa de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH se indicó que el impugnante habría incurrido en negligencia en el desempeño de sus funciones al haber permitido que se realicen consumos de combustibles sin que se cumpliera con el procedimiento administrativo correspondiente, y con la posibilidad de haber dispuesto o permitido consumos de combustible para vehículos que son propiedad de la Entidad para beneficio de terceros, entre el 25 de septiembre y el 30 de diciembre de 2015.

2. Con el escrito presentado el 9 de octubre de 2018, el impugnante formuló sus descargos, solicitando que se declare la inexistencia de responsabilidad de su parte, indicando que la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH le fue notificada el 13 de septiembre de 2018, con lo cual se habría configurado la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, debido a que transcurrió más de un año desde que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo conoció de la presunta falta el 12 de julio de 2017.
3. Mediante la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 002-2019-GRA/PEMS-OA/URH, del 17 de abril de 2019³, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, se resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión temporal por siete (7) días sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en las faltas disciplinarias establecidas en los literales d) y o) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordantes con la falta prevista en el literal d) del artículo 47° del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad.

En la parte considerativa de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 002-2019-GRA/PEMS-OA/URH se indicó que las faltas imputadas se encontraban debidamente acreditadas, siendo que al momento de formular sus descargos no negó la comisión de los hechos imputados, lo cual se asume como un reconocimiento tácito de su responsabilidad.

² Reglamento Interno de Trabajo de la Autoridad Autónoma de Majes, aprobado mediante Resolución Sub Directoral N° 083-2011-GRA-GRITPE-SDRG

“Artículo 47°.- Son faltas posibles de sanción disciplinaria, entre otras, las siguientes:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones”.

³ Notificada al impugnante el 30 de abril de 2019.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 21 de mayo de 2019, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 002-2019-GRA/PEMS-OA/URH, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo, se revoque el acto impugnado y se le conceda el uso de la palabra, reiterando lo expuesto en su descargo.
5. Con el Oficio N° 431-2019-GRA-PEMS-OA/URH, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante y los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. Mediante Oficios N°s 005970 y 005971-2019-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal determinó que el recurso de apelación interpuesto por el impugnante cumple con los requisitos de admisibilidad señalados en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
10. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

11. 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

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁵ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

⁶ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

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.

12. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil⁷, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
13. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria⁸ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
14. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°⁹ 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil⁹.

⁷ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

⁹ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

15. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁰, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
16. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
17. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables

legis.pe

“Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

¹⁰Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹¹, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

¹¹Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

18. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

19. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH) son posteriores al 14 de septiembre de 2014, y considerando que el impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, corresponde aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, al estar el presente caso inmerso en dicho régimen disciplinario.

De las autoridades competentes del procedimiento

20. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar es conforme al siguiente detalle:

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

- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Suspensión	Jefe inmediato de servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la Entidad o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

21. Cabe precisar que en el Informe Técnico Nº 512-2016-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, se ha señalado que *“para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad”*. Del mismo modo, en dicho informe se precisó que *“se entenderá como instrumentos de gestión o/ Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentradas, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto”*.

22. Por su parte, en cuanto a la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, resulta necesario precisa que de acuerdo al artículo 3º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444, para que un acto administrativo sea válido, debe cumplir con ciertos requisitos, siendo uno de ellos el haber sido *“emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado”*; es decir, haber sido emitido por el órgano competente establecido por el ordenamiento jurídico.

23. Respecto a la competencia en el procedimiento administrativo sancionador, el artículo 249º del TUO de la Ley Nº 27444 ha precisado que corresponde *“las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que se pueda asumirla o delegarse en órgano distinto”*.

24. Ahora bien, en el caso materia de análisis, se aprecia que en la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos Nº 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, se refirió que

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

correspondería al impugnante la sanción de destitución, lo cual es conforme con lo dispuesto en el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley Nº 30057.

- 25. Por otro lado, con relación al órgano sancionador, se advierte que mediante la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos Nº 002-2019-GRA/PEMS-OA/URH se dispuso sancionar al impugnante con la suspensión temporal por siete (7) días sin goce de remuneraciones, sin embargo, dicha resolución fue emitida por el mismo órgano que actuó como instructor, lo cual no correspondía, toda vez que el órgano sancionador era el titular de la Entidad, teniendo la atribución de imponer una sanción menor si así lo consideraba, sin necesidad de derivar a otro órgano, conforme a lo previsto en el numeral 9.3 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC¹².
- 26. En ese sentido, esta Sala estima que la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, como órgano sancionador, carecía de competencia para actuar en dicha función.

De las faltas disciplinarias reguladas en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) y Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de las entidades públicas

- 27. El artículo 129º del Reglamento General de Ley Nº 30057 establece que *“Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles -RIS. Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento”*.
- 28. En ese sentido, el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) viene a ser el instrumento de gestión único que establece las condiciones en las que se desarrolla el servicio civil en la entidad pública, el mismo que será aplicable a todos los

¹²Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE

“9.3 Facultades del órgano sancionador

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90 de la LSC, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia”.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

servidores civiles de la misma (Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057).

29. El citado dispositivo legal ha previsto las disposiciones que como mínimo debe contener el RIS, encontrándose entre éstas: “j) *El listado de faltas que acaree la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario establecido en la Ley y en el presente reglamento*”.
30. De la misma manera, el numeral 98.1 del artículo 98^o del Reglamento General señala que la comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85^o de la Ley del Servicio Civil, el Reglamento General, y el RIS para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente¹³.
31. Es así que, se puede concluir que en cuanto a las faltas disciplinarias de los servidores civiles, **el RIS únicamente debe contener las consideradas como leves que ameriten una sanción de amonestación sea verbal o escrita**, como las contenidas en el literal a) del artículo 88^o de la Ley N^o 30057.
32. Por otro lado, el Decreto Supremo N^o 039-91-TR ha regulado en su artículo 1^o que el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) es aquel documento que determina las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones¹⁴.
33. Así también, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través del Informe Técnico N^o 1290-2015-SERVIR/GPGSC, del 14 de noviembre de 2015, ha definido al RIT como “(...) *una expresión del poder de dirección del empleador, tanto del privado como del Estado cuando actúa como empleador sujeto al régimen de la actividad privada, ya que establece la normatividad necesaria a la que deben sujetarse los trabajadores para el debido cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como para la obtención de los derechos y beneficios que les corresponden. No*

¹³Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM

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

98.1. La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente. (...)”.

¹⁴Decreto Supremo N^o 039-91-TR, Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones

“Artículo 1^o.- El Reglamento Interno de Trabajo, determina las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

obstante, el poder de reglamentación del empleador no debe restringir derechos reconocidos por la Constitución o la ley al trabajador o contravenir disposiciones de orden público”.

- 34. De la misma manera, SERVIR ha establecido mediante el Informe Técnico N° 261-2016-SERVIR/GPGSC, del 24 de febrero de 2016, que todas las entidades públicas están en la obligación de adecuar su RIT al RIS, independientemente de que se encuentren en la implementación de la Ley del Servicio Civil, de conformidad con la Segunda y la Undécima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵; normativa que se encuentra vigente desde el 14 de junio de 2014.
- 35. Por lo cual, al margen de la etapa de implementación de la Ley del Servicio Civil en que se encuentre la entidad de la Administración Pública, de contar con un RIT aprobado por la autoridad competente, éste debe encontrarse adecuado a las disposiciones contenidas en la citada Ley y su Reglamento General relacionadas al RIS. En ese sentido, los RIT de las entidades públicas se entenderán adecuados al RIS desde la vigencia de las disposiciones citadas, es decir, desde el 14 de junio de 2014.
- 36. En consecuencia, estando a lo señalado precedentemente, al estar el RIS adecuado al RIT se entiende que éste último contiene solo las faltas disciplinarias leves que acarrearán sanciones de amonestación verbal o escrita de los servidores civiles de las entidades públicas.

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

- 37. El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento¹⁶, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer

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

(...)

UNDÉCIMA.- Instrumentos de gestión

Lo dispuesto en el Título VI del Libro I, Instrumentos de Gestión, es de aplicación a las entidades señaladas en el artículo 1 de la Ley N° 30057”.

¹⁶Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

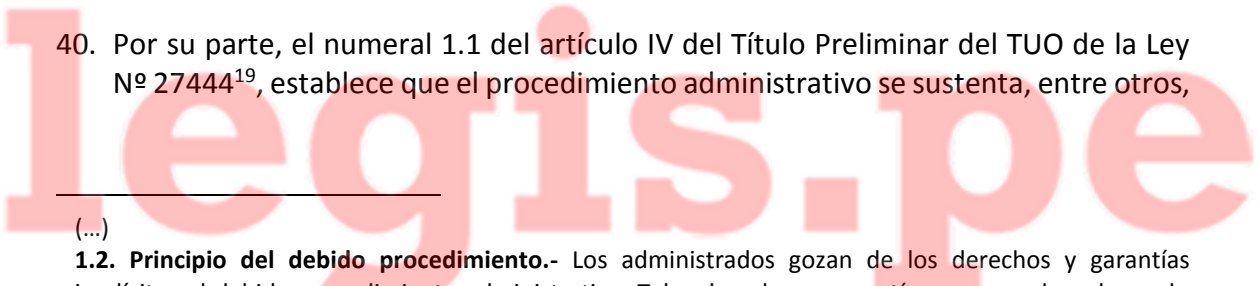
sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.

38. En concordancia con lo señalado acerca del debido procedimiento en el TUO de la Ley N° 27444, Morón Urbina ha indicado lo siguiente:

“(…) la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y mutatis mutandi implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originariamente en la sede de los procesos jurisdiccionales (…)”¹⁷.

39. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”¹⁸.*

40. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444¹⁹, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros,



(...)

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”.

¹⁷MORÓN URBINA, Juan Carlos: *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, 10ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p. 68.

¹⁸RUBIO CORREA, Marcial: *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2006, p. 220.

¹⁹**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

(...)

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

en el principio de legalidad, según el cual, *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.

41. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad²⁰, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, solo puede hacer lo que la ley expresamente les permita.
42. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que este se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*²¹.
43. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444²².

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

²⁰Constitución Política del Perú de 1993

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(…)

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

(…)

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

²¹MORÓN URBINA, Juan Carlos: *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, 10ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p. 64.

²²Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

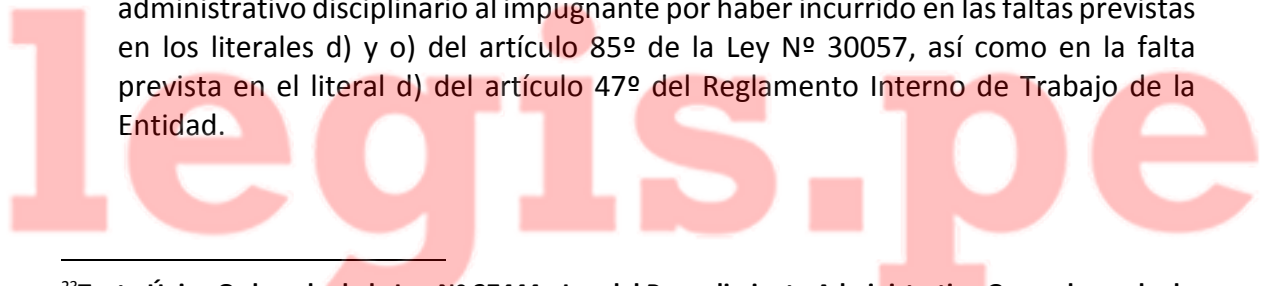
“Artículo 1º.- Concepto de acto administrativo

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 44. Respecto de los requisitos de validez de un acto administrativo, en el artículo 3º del TUO de la Ley N° 27444²³ se ha establecido que el acto administrativo debe expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos; así como su contenido debe ajustarse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.
- 45. En ese sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.
- 46. En el presente caso, conforme a lo señalado en el numeral 1 de la presente resolución, se observa que a través del Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH, se ha instaurado procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por haber incurrido en las faltas previstas en los literales d) y o) del artículo 85º de la Ley N° 30057, así como en la falta prevista en el literal d) del artículo 47º del Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad.



[Handwritten signatures and initials]

²³Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

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

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

47. Sin embargo, estando a lo señalado en los numerales 28 al 37 de la presente resolución, la Entidad únicamente puede imputar las faltas disciplinarias contenidas en su RIT -el cual se presume se encuentra adecuado a las disposiciones del RIS- para imponer a sus servidores las sanciones de amonestación verbal o escrita; mas no para sancionarlos con suspensión sin goce de remuneraciones o destitución.
48. Es así que, si al instaurar el procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, la Entidad tenía por finalidad sancionarlo con suspensión sin goce de remuneraciones, debió imputarle las faltas establecidas únicamente en la Ley N° 30057 o en su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; más no debió señalarle las faltas contenidas en su RIS por ser únicamente aplicables para sanciones de amonestación verbal o escrita.
49. En ese sentido, siendo que en el caso se ha imputado al impugnante por incurrir en faltas contenidas en el RIS, imponiéndole una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones; en aplicación del principio de legalidad corresponde declarar la nulidad de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH y la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 002-2019-GRA/PEMS-OA/URH, a efectos que la Entidad retrotraiga el procedimiento e impute al impugnante las faltas previstas en su RIS de pretender imponer sanciones de amonestación verbal o escrita; o las reguladas en la Ley del Servicio Civil o su Reglamento General si tiene por finalidad sancionar con suspensión sin goce de remuneraciones o destitución.
50. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo del impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
51. Finalmente, estando a lo señalado esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del principio de legalidad, y en consecuencia, el principio del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

Sobre la Audiencia Especial

52. De acuerdo al artículo 21º del Reglamento del Tribunal, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos y se absuelvan las preguntas que este órgano formule en dicho acto.
53. Sin embargo, y considerando los criterios del Tribunal Constitucional anteriormente mencionados, esta Sala considera que el hecho de no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa de los impugnantes, puesto que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su recurso impugnativo²⁴.
54. Por lo tanto, esta Sala puede prescindir de la audiencia especial, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.
55. En el presente caso, el impugnante solicitó el uso de la palabra a efectos de exponer sus argumentos; sin embargo, en opinión de esta Sala, y atendiendo lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 172º del TUO de la Ley Nº 27444, la atención de tal solicitud resulta innecesaria considerando la evidencia de los hechos antes expuestos en los numerales precedentes.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos Nº 007-2018-GRA/PEMS-OA/URH, del 10 de septiembre de 2018, y de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos Nº 002-2019-GRA/PEMS-OA/URH, del 17 de abril de 2019, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la AUTORIDAD

²⁴Fundamento jurídico 18 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente Nº 01147-2012-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

AUTÓNOMA DE MAJES, al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo.

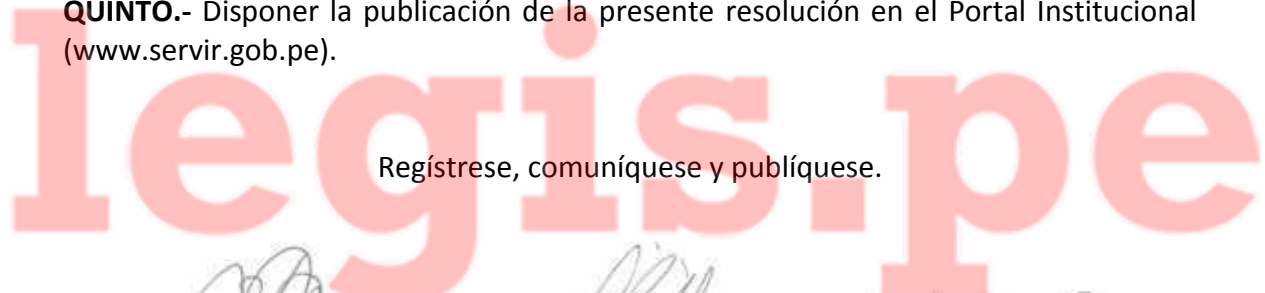
SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, debiendo la AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES, tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor RONALD AUGUSTO TOHALINO MANRIQUE, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor RONALD AUGUSTO TOHALINO MANRIQUE y a la AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES para su cumplimiento y fines pertinentes.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.




RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL


LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE


OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L8/P2