

**Sumilla:** Presento recurso de apelación.

**Referencia:** R.D. N° 0629-2024-UGEL-Y

**EFRAÍN CONDORI RIVERA**

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL YUNGUYO

ÓRGANO SANCIONADOR

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL YUNGUYO	
UNIDAD EJECUTORA 308	
OFICINA TRAMITE DOCUMENTARIO	
13 JUN 2024	
EXPEDIENTE N°	09 F 6830
HORA: 15:28	FIRMA: [Firma]

Yo, Walter Richard Rivera Ayala, identificado con DNI N° 01341855, con dirección domiciliaria en el Jr. Nicaragua 173 - 01 de la provincia de Puno, me dirijo a usted en atención al documento de la referencia para impugnar la sanción de destitución que se me impuso y pueda ser evaluado por el Tribunal del Servicio Civil, conforme a los siguientes argumentos:

1. En primer lugar, debo precisar que no se me notificó adecuadamente tanto el acto administrativo de inicio como de sanción del procedimiento administrativo disciplinario, en vista de que, en ningún momento se anexó los documentos que sustentaron el procedimiento disciplinario y en un domicilio donde no radico pues, actualmente me encuentro viviendo en el Jr. Huáscar 996 de la provincia de Yunguyo.
2. Esta omisión vulnera la obligación de notificar prevista en el artículo 18 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General (En adelante, TUO de la LPAG) que dispone lo siguiente:

**“Artículo 18.- Obligación de notificar**

18.1 La notificación del acto es practicada de oficio y su debido diligenciamiento es competencia de la entidad que lo dictó. La notificación debe realizarse en día y hora hábil, salvo regulación especial diferente o naturaleza continuada de la actividad”.

3. De otro lado, también se vulneró el artículo 21 del TUO de la LPAG ya que, dispone que la notificación personal es el *“domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo”* ya que, no tengo ningún procedimiento disciplinario anterior donde haya podido fijar algún domicilio.
4. Sin perjuicio de esa vulneración, presento el presente recurso impugnatorio al amparo del literal b) del artículo 218 y 220 del TUO de la LPAG ya que, se han vulnerado otros derechos conexos que expondré.
5. Mediante Resolución del Órgano Instructor N° 0001-2024 UGEL-Y del 10 de mayo de 2024, se dispuso iniciar procedimiento disciplinario contra mi persona y; sin embargo, en la identificación del órgano instructor y sancionador consta:

“144. Al respecto se debe tenerse presente que el literal c) numeral 93.1, del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057 establece que: “c) Er caso de la sanción de

destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción”.

Sin embargo, firma como Órgano Instructor: “Edgar David Escobar Gínez” como (e) Recursos Humanos.

El cual no se condice con los documentos de gestión interna que obra en la página web de la UGEL Yunguyo conforme se aprecia en el siguiente enlace:

<https://www.ugelyunguyo.edu.pe/webugel/documentosdegestion>

The screenshot shows the website header for UGEL Yunguyo. Below the header, there is a table titled "Documentos de Gestión". The table has three columns: "N.", "DESCRIPCIÓN", and "ARCHIVO".

N.	DESCRIPCIÓN	ARCHIVO
1	PROCESAMIENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA UNIDAD	ORG
2	PLAN OPERATIVO ANUAL PARA LA UNIDAD	OP
3	PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES PARA LA UNIDAD	PA

Máxime que no tiene Portal de Transparencia Estándar (PTE) donde pueda corroborar qué documento de gestión interna usaron para identificar al mencionado señor como autoridad competente.

En el Reglamento de Organización y Funciones de la UGEL no obra ninguna oficina de recursos humanos o de personal, inclusive en su artículo 7 se tiene como función del Director de la UGEL:

“01.- ÓRGANO DE DIRECCIÓN.

01.1 DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL

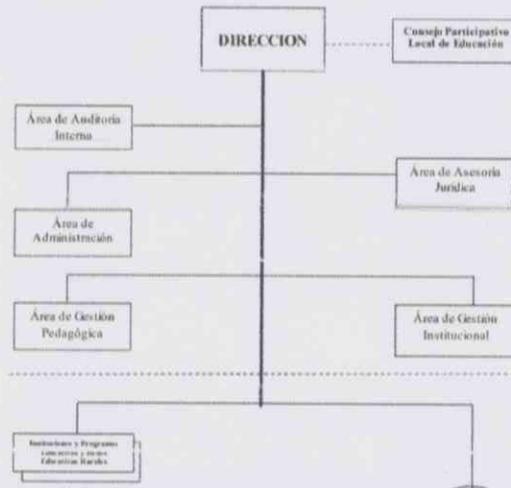
**Artículo 7°** El titular de la Unidad de Gestión Educativa Local es el funcionario con mayor nivel jerárquico en su ámbito, con autoridad y facultad para adoptar decisiones resolutorias y administrativas de acuerdo a Ley. Sus funciones son:

(...)

f) **Gestionar los recursos financieros** por toda fuente (formulación, ejecución y evaluación), **recursos humanos** y materiales, para la provisión del servicio educativo y el logro de aprendizajes en las II.EE, los Programas Educativos y las Redes Educativas Rurales **de su jurisdicción**” énfasis agregado.

Es decir, que quien tendría la competencia respecto al recurso humano sería - aparentemente- el Director de la UGEL y, de otro lado, en el organigrama tampoco figura una oficina de recursos humanos, conforme a lo siguiente:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Edgar David Escobar Gínez", written over a horizontal line.



6. Ahora bien, conforme consta en el Informe Técnico N° 493-2017-SERVIR-GPGSC emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil (GPGSC), dispuso como autoridad competente para hacer las veces de recursos humanos en las Unidades de Gestión Educativa Local lo siguiente:

“3.3 El Decreto Supremo N° 015-2002-ED, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las UGEL, señala en su artículo 27 que dentro de la organización de estas últimas se encuentra como órgano de apoyo, el **Área de Administración, la cual tiene entre otras funciones, administrar el personal de la sede institucional, es decir, a los recursos humanos de la entidad.** De ello se puede inferir que en caso de no existir una Oficina de Recursos Humanos en una UGEL, será la Oficina de Administración quien hará sus veces” énfasis agregado.

7. Es decir, que quien debió instruir sería la Oficina de Administración y no el servidor que emitió el acto de inicio de procedimiento disciplinario por tal motivo, al amparo del literal d) del artículo 23 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, corresponde que se declare la nulidad de dicha instauración al haberse emitido por una autoridad incompetente.
8. Es más, en cuanto a la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, resulta necesario precisar que de acuerdo al artículo 3 del TUO de la LPAG, 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.
9. De otro lado, en la “Notificación N° 01-2024-ME-GRP-DREP-UGEL-Y” se deja constancia -aparentemente- que se me habría notificado el acto administrativo de inicio el 14 de mayo de 2024 y, sin embargo, el acto de sanción emitido a través de la Resolución Directoral N° 0629-2024-UGEL-Y fue emitido el 23 de mayo de 2024, es decir, entre la instauración y la sanción transcurrió 6 días hábiles, lo cual es un imposible jurídico que transgrede abiertamente el principio de legalidad ya que, no se respetó los artículos 111

*[Handwritten signature]*

y 112 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprobó el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que estipulan lo siguiente:

**“Artículo 111.- Presentación de descargo**

El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente.

Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

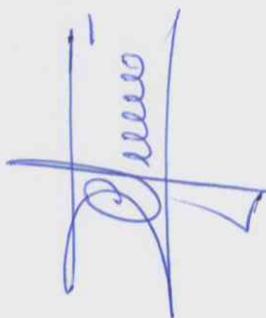
Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto.

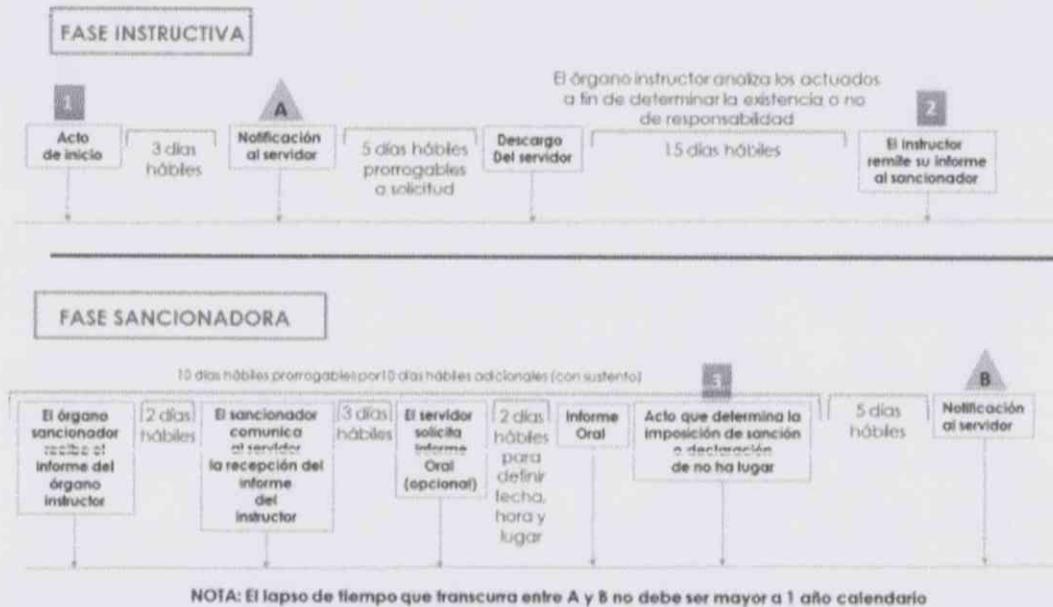
**Artículo 112.- Informe Oral**

Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último **deberá** comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado.

El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral”.

10. Sobre ello, inclusive la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC estableció el siguiente flujograma respecto al procedimiento disciplinario:





Es decir, desde la notificación del acto administrativo de inicio, i) se me debió comunicar a través de la notificación del informe de órgano instructor lo que recomendó el Órgano Instructor, ii) tenía 3 días hábiles como máximo para solicitar realizar el informe oral, iii) el informe oral en este caso era crucial ya que, no pude ejercer mi derecho de defensa a través de un descargo al no haberse notificado apropiadamente la instauración. Por lo tanto, mínimamente debió haber transcurrido como mínimo 8 días hábiles y, en el presente procedimiento disciplinario se hizo en seis (06) días hábiles, lo cual transgrede el principio de legalidad (Al no respetar los plazos establecidos en la norma ni haberme comunicado el informe de órgano instructor) y, mi derecho de defensa, por cuanto no pude presentar mis descargos ni informe oral.

11. Finalmente, respecto a la imputación, se me atribuye *"No haber actuado con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, como se demuestra de los pagos generados a su cuenta bancaria del Banco de la Nación N° 04701187054 dejando consentirlos, además, ha consentido los pagos generados a otros servidores como se evidencia de las planillas y registros de expediente SIAF de esta forma a Obtenido procurado beneficios y ventajas indebidas, para sí y para otros, mediante el uso de su cargo, como se evidencia de las planillas de pago de dichos expedientes del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)"*.
12. Y, como norma imputada, *"el numeral 2 Artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que dispone "(...) 2. Probidad, Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona; y también lo referido al numeral 2 del Artículo 8 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública en lo referido (...) 2. Obtener Ventajas Indebidas Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia; incurriendo en la presunta falta de Carácter Disciplinario, tipificado en los literal q) del artículo 85 del Capítulo I Faltas, del Título V Régimen Disciplinario y Proceso Sancionador de la Ley N° 30057 que indica en el literal: "q) Las demás que señale la ley"*.

13. Entonces, se evidencia que se ha transgredido la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM al imputarme una norma que es residual (Ley N° 27815) cuando, el hecho imputado está relacionado a que, según tesis de la UGEL Yunguyo, a través de mi cargo me habría beneficiado y también a otros en el pago de planillas mediante el SIAF.
14. La falta entonces debió ser catalogada mínimamente en el literal f) del artículo 85 de la Ley N° 30057, que prevé "f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros" ya que, según la UGEL Yunguyo habría hecho uso de un sistema institucional para beneficiarme y también a otros (Cosa que no es cierto, dicho sea de paso).
15. En consecuencia, se vulneró el precedente vinculante contenido en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, que estableció:

"34. De la norma citada, se puede apreciar que a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, es decir, del 14 de septiembre de 2014 se debe observar lo siguiente:

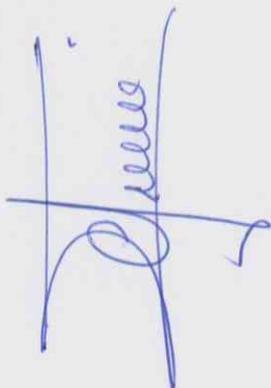
(i) La Ley N° 27815 se aplica en los supuestos no regulados por la Ley N° 30057. Si bien a través del procedimiento administrativo disciplinario de Ley del Servicio Civil se reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley N° 27815, **esta aplicación es de carácter residual**, es decir, en tanto la Ley N° 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar.

(ii) **El legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y las previstas en la Ley N° 27815 para una misma conducta infractora".**

16. Inclusive así lo dispuso el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución N° 000397-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala del 27 de enero de 2023, que indicó lo siguiente:

"49. En el presente caso, se aprecia que la Entidad al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y al momento de sancionar atribuyó al impugnante haber transgredido, entre otras normas señaladas en los Instrumentos de gestión de la Entidad y el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, la presunta comisión de la falta contemplada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por la presunta vulneración al principio de probidad previsto en el numeral 2 del artículo 6°, los deberes de transparencia y uso adecuado de los bienes del Estado previsto en los numerales 2 y 5 del artículo 7°, y la **prohibición de obtener ventajas indebidas** previsto en el numeral 2 del artículo 8o de la Ley No 27815, en concordancia con el artículo 100 del Reglamento de la Ley No 30057; en razón a que el impugnante, en su condición de Especialista de Operación y Mantenimiento de la Entidad, habría cometido las siguientes conductas (...)

53. Por lo expuesto, se aprecia que la Entidad no ha tipificado correctamente las conductas imputadas, ya que no ha considerado que la aplicación de la Ley N°



27815 es residual, es decir, solo para aquellos supuestos de hecho que no puedan subsumirse en alguna de las faltas disciplinarias previstas en la Ley N° 30057.

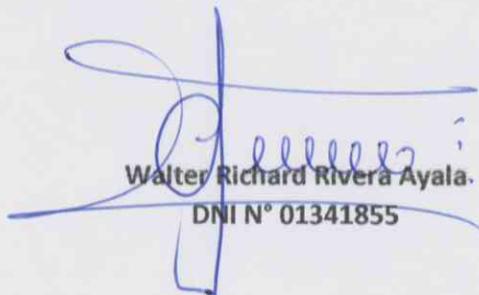
54. Sin embargo, conforme a las consideraciones expuestas; se advierte que las conductas imputadas al impugnante sí podría subsumirse en alguna falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057, tal como sería la presunta utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros, en su condición de Especialista de Operación y Mantenimiento de la Entidad, la cual se encuentra contemplada en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057”.

17. En consecuencia, corresponde que se declare la nulidad del acto administrativo de inicio y de sanción.

**Anexos:**

Formato para recurso de apelación (Formato N° 1)

Documento nacional de identidad.



Walter Richard Rivera Ayala.  
DNI N° 01341855



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Firmado digitalmente por SHACK MURO Jorge Ricardo FAU 20477906461 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 2021/05/21 21:07:36-0500

DIRECTIVA Nº 001-2021-SERVIR/TSC
FORMATO Nº 1

DATOS DEL JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS O DEL ADMINISTRADO PARA EL USO DEL SISTEMA DE CASILLA ELECTRÓNICA

Marcar con un aspa (X):

- Jefe de Recursos Humanos o aquél que haga sus veces [ ]
- Administrado [X]

Datos generales:

- Documento de identidad:
- Documento Nacional de Identidad [X]
- Carné de Extranjería [ ]

Número de documento: 01341855

• Nombres y apellidos completos:
Walter R. Rivera Ayala

SOLO PARA SER LLENADO EN CASO SEA ADMINISTRADO:

- Correo electrónico: wrra95187@gmail.com
• Teléfonos fijo y móvil (celular): 973123892 963939487

SOLO PARA SER LLENADO EN CASO SEA JEFE DE RECURSOS HUMANOS O AQUÉL QUE HAGA SUS VECES:

• Cargo:

• Dirección exacta de la sede institucional donde presta servicios:

- Correo electrónico institucional:
• Teléfonos fijo y móvil (celular):

• Adjuntar copia de resolución de designación o documento que acredita responsabilidad del cargo.

Yunguyo 12 de junio, de 2024

[Handwritten signature]
Firma de Entidad /Administrado

