



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**RESOLUCIÓN Nº 002069-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 3927-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JUAN SIAPO GARCIA  
**ENTIDAD** : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 02  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR NOVENTA (90) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **JUAN SIAPO GARCIA** contra la Resolución Jefatural UGEL02 Nº 077-2021-ARH, del 15 de julio de 2021, emitida por la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 02; al encontrarse debidamente acreditada la infracción a principios éticos.*

Lima, 29 de octubre de 2021

**ANTECEDENTES**

1. Con Hoja Informativa Nº 030-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.02-ARH-STPAD, del 20 de enero de 2021, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 02, en adelante la Entidad, recomendó a la Dirección de la Institución Educativa Nº 2029 "Simón Bolívar" instaurar procedimiento administrativo disciplinario al señor JUAN SIAPO GARCIA, en adelante el impugnante, porque en su calidad de personal de servicio, presuntamente el 6 de noviembre de 2019 se negó a obedecer las órdenes del director con voz amenazante y faltando el respeto a la autoridad.
2. Mediante Resolución Directoral Nº 003-2021-IE.2029"SB", del 28 de enero de 2021, la Dirección de la Institución Educativa Nº 2029 "Simón Bolívar" de la Entidad, en calidad de órgano instructor, con base en los hechos descritos en el informe de precalificación dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario al impugnante. En virtud de ello, le atribuyeron la presunta inobservancia de la obligación prevista en el literal j) del artículo 16º de la Ley Nº 28175 – Ley Marco del Empleo Público<sup>1</sup>, la infracción de los principios de lealtad y obediencia y

<sup>1</sup> Ley Nº 28175 – Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 16º.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: (...)

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

justicia y equidad previstos en los numerales 6 y 7 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>2</sup>, incurriendo en la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>3</sup>.

3. A pesar de encontrarse debidamente notificado, el impugnante no presentó sus descargos dentro del plazo previsto.
4. Sobre la base de las recomendaciones señaladas en el informe del órgano instructor, mediante Resolución Jefatural UGEL02 Nº 077-2021-ARH, del 15 de julio de 2021<sup>4</sup>, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer la sanción de suspensión por noventa (90) días sin goce de remuneraciones al impugnante por la infracción de lo previsto en los numerales 6 y 7 del artículo 6º de la Ley Nº 27815, incurriendo de esta forma en la falta establecida en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 2 de agosto de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural UGEL02 Nº 077-2021-ARH, solicitando se declare fundada su pretensión, precisando los siguientes argumentos:

---

j) Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.

<sup>2</sup> **Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.**

**“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública.**

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

**6. Lealtad y Obediencia**

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

**7. Justicia y Equidad**

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general”.

<sup>3</sup> **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: (...)

q) Las demás que señale la ley”.

<sup>4</sup> Notificada al impugnante el 23 de julio de 2021.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- (i) No se cumplió con las formalidades de la notificación ya que el acto de inicio fue dejado bajo puerta, no habiéndose realizado la notificación personal.
  - (ii) La sanción impuesta transgrede el principio de razonabilidad y proporcionalidad.
  - (iii) Es verdad que le reclamó al director, pero no existió injurias ni falta de respeto.
  - (iv) La acción disciplinaria se encuentra prescrita al haber transcurrido más de un año de la toma de conocimiento de los hechos.
6. Con Oficio N° 01476-2021-MINEDU/VMGO-DRELM-DUGEL.02-ARH, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>6</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior

<sup>5</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

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

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

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

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

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

<sup>6</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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/TSC<sup>7</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>8</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>9</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"<sup>10</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

<sup>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>8</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"**

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

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

<sup>9</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

<sup>10</sup> El 1 de julio de 2016.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>11</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 28 de enero de 2021, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

| COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL           |  |  |   |
|--|--|--|---|
| 2010   | 2011   | Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016                 | Recursos de apelación interpuestos a partir del 28 de enero de 2021               |
| PRIMERA SALA<br>Gobierno Nacional (todas las materias) | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional (todas las) | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional (todas las materias)<br>Gobierno Regional y Local | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias) |

<sup>11</sup>Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450

**“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

|  |           |                              |  |
|--|-----------|------------------------------|--|
|  | materias) | (solo régimen disciplinario) |  |
|--|-----------|------------------------------|--|

11. 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 en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

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

13. 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.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

<sup>12</sup> Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**"NOVENA.- Vigencia de la Ley**

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

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>13</sup> se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>14</sup>.
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento

<sup>13</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**

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

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

<sup>14</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación**

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

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- 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".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>15</sup> 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.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. 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 cuáles debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
  - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

<sup>15</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

#### "4. ÁMBITO

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

(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.

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

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

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

22. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante, al momento de la comisión de los hechos imputados, estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con fecha posterior al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil; por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

#### De las autoridades competentes del procedimiento

23. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

24. En el presente caso, el procedimiento disciplinario fue iniciado mediante Resolución Directoral N° 003-2021-IE.2029"SB", emitida por la Dirección de la Institución Educativa N° 2029 "Simón Bolívar" de la Entidad, teniendo en cuenta que mediante Hoja Informativa N° 030-2020-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.02-ARH-STPAD la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó la sanción de suspensión.

25. Asimismo, la sanción fue impuesta por la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad, mediante Resolución Jefatural UGEL02 N° 077-2021-ARH, por lo que le correspondía actuar como órgano sancionador.

26. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

#### Sobre la solicitud de prescripción de la potestad disciplinaria

27. De manera previa a analizar el fondo del asunto, esta Sala estima conveniente evaluar el argumento del impugnante respecto a la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria de la Entidad pues, según alega, se encuentra prescrita al haber transcurrido más de un año de la toma de conocimiento de los hechos.

28. Respecto al plazo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario a los servidores, el artículo 94º de la Ley N° 30057 establece dos presupuestos: i) el plazo de prescripción de tres (3) años, que se cuenta a partir de la fecha de la comisión de la falta; y, ii) el plazo de prescripción de uno (1) año, que se computa a partir de la fecha en que la oficina de recursos humanos de la entidad, o lo que haga sus veces, toma conocimiento del hecho.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

29. En efecto, el artículo 94º de la Ley del Servicio Civil señala que el plazo de prescripción de un (1) año, se computa a partir de la fecha en que la oficina de recursos humanos de la entidad, o lo que haga sus veces, toma conocimiento del hecho. En ese sentido, queda claro que para el supuesto del plazo que debe transcurrir entre la fecha que tomó conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario, se contempla únicamente cuando la oficina de recursos humanos, o quien haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho infractor.

30. Al respecto, el acuerdo plenario emitido a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2016-SERVIR/TSC, señaló en su considerando 25 lo siguiente:

"(...)

*25. Del texto del primer párrafo del artículo 94º de la Ley se puede apreciar que se han previsto dos (2) plazos para la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles, uno de tres (3) años y otro de un (1) año. El primero iniciará su cómputo a partir de la comisión de la falta, y el segundo, a partir de conocida la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces". (Resaltado es nuestro).*

31. En el presente caso, se advierte que mediante la Oficio N° 080-2021-MINEDU-VMGO-DRELM-UGEL.02-ARH-STPAD, del 22 de enero de 2021, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento sobre la investigación seguida al impugnante y otro servidor más, por lo que la Entidad contaba hasta el **22 de enero de 2022** para instaurarle procedimiento administrativo disciplinario, verificándose que mediante la Resolución Directoral N° 003-2021-IE.2029"SB", se inició el procedimiento disciplinario, siendo notificada el 4 de febrero de 2021, por lo tanto, no se excedió el plazo de un (1) año previsto en la norma.

32. Si bien el impugnante alega que el plazo de prescripción debió contabilizarse a partir del 21 de noviembre de 2019, momento en que la Dirección de la Entidad tomó conocimiento mediante el Oficio N° 40-2019/DIE-2029"SB", cabe reiterar que la autoridad competente para iniciar el cómputo del plazo es únicamente a partir de la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, por lo tanto, corresponde desestimar este extremo de su apelación.

#### Sobre la acreditación de la infracción imputada

33. Conforme se ha señalado en los antecedentes de la presente resolución, la Entidad mediante Resolución Jefatural UGEL02 N° 077-2021-ARH, del 15 de julio



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

de 2021, resolvió sancionar con suspensión por noventa (90) días sin goce de remuneraciones al impugnante al acreditarse que se negó al cumplimiento de lo ordenado por la máxima autoridad administrativa de la Institución Educativa, demostrándose la falta de disposición para el cumplimiento de sus funciones, motivo por el cual, transgredió los principios de lealtad y obediencia y justicia y equidad previstos en la Ley N° 27815.

31. En este contexto, debemos recordar que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos el *ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado.
32. Por esa razón, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo conducirse. Les es exigible no sólo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado.
33. Sobre particular, Nuñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno<sup>16</sup>.
34. Es en ese orden de ideas que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos deben regir la actuación de los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no.

<sup>16</sup>NUÑEZ PONCE, Julio. "Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales". En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

35. Bajo estas premisas, corresponde analizar los medios probatorios que obran en el expediente a efectos de determinar si efectivamente existe responsabilidad por parte del impugnante en relación con la infracción de la norma ética imputada.
36. De la revisión del expediente administrativo, obra el Oficio N° 406-2019/DIE-2029"SB", del 21 de noviembre de 2019, en la cual el director de la Institución Educativa informó a la Dirección de la Entidad el comportamiento del impugnante ocurrido el 6 de noviembre de 2019, de la siguiente manera:

"(...)

1. El día miércoles 06/11/19, el señor (...) (auxiliar de laboratorio) había arrojado la basura de los tachos de reciclaje en la vereda del patio principal donde realizaban sus clases de educación física los estudiantes del nivel primaria; ante este hecho, el suscrito, solicita al personal de servicio del turno mañana y tarde que por favor recogieran la basura que se encontraba en el piso y que después ya veríamos la falta de carácter disciplinario del auxiliar de laboratorio.

2. Ante esta incidencia, pido al personal de servicio que recojan la basura del piso, que es parte de su función, **el señor Juan Siapo García personal de servicio, hace de su manifiesto su incomodidad y faltando a los principios y deberes éticos (...) se niega a obedecer las órdenes del director y con voz amenazante faltando el respeto a la autoridad e injuriándolo con términos como "No voy a recoger la basura" "Si quiere mándeme mi memorándum", "Yo haré mi descargo con mi abogado", "Le tienes miedo, no vas hacer nada", "No soy ningún tonto", "Le tiene miedo al señor Rubén por eso no hace nada", todo lo descrito anteriormente lo hizo en el patio principal y en presencia de la subdirectora del nivel primaria (...) el personal de servicio (...)"**. (Resaltado nuestro).

37. Del mismo modo, mediante Informe N° 001-DIE-2029-SB-2020, del 18 de noviembre de 2020, el director de la Institución Educativa se ratificó en los hechos denunciados al señalar que el impugnante se negó a obedecer la orden de recoger la basura dirigiéndose hacia su persona de manera inadecuada y descortés.

38. Asimismo, con Informe N° 047-SDP-SB-2020, del 17 de noviembre de 2020, la Subdirectora de nivel primaria de la Institución Educativa, señaló lo siguiente:

"(...) el día 06 de Noviembre del 2019 el director solicitó a todo el personal de servicio que recogieran la basura que se encontraba en el piso (...) **el Sr. Juan Siapo se negó en un principio a obedecer lo indicado por el director; además manifestó delante de los presentes que no iba a recoger la basura y si quería que le mandara un memorándum que él realizaría sus descargos con un abogado (...)**.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

*(...) los motivos que manifestó en ese momento el señor Juan Siapo era que no recogería la basura porque él no lo había botado, **pero la forma como se dirigió al señor director no fue adecuada ya que le faltó el respeto delante de todo el personal y alzando la voz además no queriendo escuchar a nadie donde les indicábamos que no responda de esa forma a la autoridad. (...)***. (Resaltado nuestro).

39. Por otro lado, obra el documento denominado "Acta de Compromiso de Comportamiento", del 14 de noviembre de 2019, en la cual se dejó constancia de lo siguiente:

*"El director manifiesta que el Sr. Juan Siapo el día 06 de Noviembre le ha faltado el respeto injuriándolo con términos como 'No voy a recoger la basura', 'Si quiere mándeme mi memorándum, yo haré mi descargo con mi abogado' (...)  
Manifiesta el Sr. Juan Siapo García que tiene conocimiento de la Ley N° 30057 (...) que su proceder es una falta de carácter disciplinario.  
Además, reconoce que su proceder no ha sido el adecuado y actuó porque se encontraba molesto con el auxiliar de laboratorio (...), por haber arrojado basura al patio y pide disculpas al director por su proceder (...)"*. (Resaltado nuestro).

40. Además, de acuerdo al Acta de Reunión del 13 de noviembre de 2019, se dejó constancia que el impugnante pidió disculpas por los hechos ocurridos el 6 de noviembre de 2019.

41. En ese sentido, obra la documentación pertinente para determinar que el impugnante se negó al cumplimiento de lo ordenado por la máxima autoridad administrativa de la Institución Educativa, demostrándose la falta de disposición para el cumplimiento de sus funciones, inclusive siendo reconocido por el mismo servidor quien tuvo que dar las disculpas del caso por su comportamiento.

42. De esta forma se ha podido acreditar que incurrió en la infracción de de los principios de lealtad y obediencia y justicia y equidad previstos en la Ley N° 27815, pues no cumplió con las órdenes impartidas por el director de la Institución Educativa, mandato que estaba estrictamente vinculado a sus funciones pues se desempeña como personal de servicio de limpieza, por lo tanto, no nos encontramos ante un acto de arbitrariedad para que el impugnante se haya negado a cumplirlo.

43. Inclusive, lejos de obedecer la orden impartida por su superior jerárquico, se dirigió de forma inadecuada inobservando el buen trato que debe existir hacia sus



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

superiores, situación que conllevó a pedir disculpas por su comportamiento conforme se acredita con el Acta de Compromiso y el Acta de Reunión.

44. Ahora bien, el impugnante en su recurso de apelación sostuvo que no se cumplió con las formalidades de la notificación ya que el acto de inicio fue dejado bajo puerta, no habiéndose realizado la notificación personal.
45. En el presente caso, de acuerdo al Cargo de Notificación N° 0000122-2021-UGEL02/ADM/ETDYA, se dejó constancia que el 4 de febrero de 2021 se constituyeron al domicilio del impugnante dejando constancia que se negaron a recibir la documentación por lo que se procedió a dejar bajo puerta.
46. Sobre el particular, el numeral 21.3 del artículo 21° del TUO de la Ley N° 27444, señala lo siguiente: *"En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. (...)"*
47. En ese sentido, ha queda evidenciado que la notificación bajo puerta no fue porque no se halló nadie en el domicilio del impugnante, si no porque se negaron a recibir el acto de notificación, por lo tanto, habiéndose constatado el hecho en el acta, se tiene por bien notificado, con lo cual, correspondía que presente sus descargos dentro de los cinco (5) días siguientes de la fecha de notificación.
48. Por último, el impugnante precisó que es verdad que le reclamó al director, pero no existió injurias ni falta de respeto.
49. Al respecto, cabe indicar que al impugnante se le atribuyó el negarse a obedecer las órdenes de su superior, cargo que se encuentra debidamente acreditado y reconocido por el impugnante, lo cual se subsume correctamente en la infracción de los principios de principios de lealtad y obediencia y justicia y equidad.
50. Siendo así, habiendo quedado acreditada la responsabilidad del impugnante, se colige que ha incurrido en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
51. Finalmente, en relación con la sanción de suspensión por noventa (90) días impuesta al impugnante, se aprecia que la Entidad ha graduado dicha sanción teniendo en cuenta la gravedad de la falta, que a criterio de esta Sala resulta ser proporcional y razonable, toda vez que debemos tener en cuenta que el



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

impugnante vulneró normas éticas que son de observancia obligatoria de todo servidor público, pues lejos de cumplir una orden de su superior jerárquico que estaba estrictamente ligado a sus funciones como personal de servicio de limpieza, actuó de manera inadecuada teniendo conductas contrarias al buen trato y respeto que debe existir entre todos los miembros de la comunidad educativa, pues su inobservancia afecta no solo la imagen institucional sino también el buen clima laboral que debe existir al interior de la entidad.

52. En atención a lo expuesto, esta Sala estima que corresponde declarar infundado el recurso de apelación y confirmar la sanción impuesta.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JUAN SIAPO GARCIA y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Jefatural UGEL02 Nº 077-2021-ARH, del 15 de julio de 2021, emitida por la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 02; al encontrarse debidamente acreditada la infracción a principios éticos.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor JUAN SIAPO GARCIA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 02 para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 02.

**CUARTO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Regístrese, comuníquese y publíquese.



SANDRO ALBERTO  
NUÑEZ PÁZ  
VOCAL



GUILLERMO JULIO  
MIRANDA HURTADO  
PRESIDENTE



ROSA MARIA VIRGINIA  
CARRILLO SALAZAR  
VOCAL

L2/CP4

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.