



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

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN N° 001845-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 14192-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JULY VICTORIA ASCENCIOS CABEZAS
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR SIETE (7) DÍAS SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora JULY VICTORIA ASCENCIOS CABEZAS y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Jefatural N° 00006-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL02/DIR-APP, del 10 de octubre de 2024, emitida por la Jefatura del Área de Planificación y Presupuesto de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 16 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Jefatural N° 0033-2023-UGEL02-ARH, del 11 de octubre de 2023¹, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la señora JULY VICTORIA ASCENCIOS CABEZAS, en adelante la impugnante, en su condición de Secretaria Técnica de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de Docentes, por haber dejado prescribir el Expediente DIR2018-INT0128404 (a pesar de que ingresó a la Secretaría Técnica a su cargo el 17 de mayo de 2019) al no haberlo derivado a la Secretaría Técnica PAD para la precalificación sobre presunta falta administrativa de los señores de iniciales J.C.A.M. y E.R.T., miembros del Comité de Recursos Propios de la Institución Educativa N° 3084 "Enrique Guzmán y Valle", incumpliendo su función detallada en el inciso b) del numeral III del Proceso de la Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios - CAS N° 09-I², que generó el

¹ Notificada a la impugnante el 12 de octubre de 2023.

² **Proceso de la Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios - CAS N° 09-I**

"III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

(...)

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.





Contrato Administrativo de Servicios N° 34-2019; incurriendo en la falta tipificada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil³.

2. Con Resolución Jefatural N° 00006-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL02/DIR-APP, del 10 de octubre de 2024⁴, la Jefatura del Área de Planificación y Presupuesto de la Entidad resolvió imponerle la sanción de suspensión por siete (7) días sin goce de remuneraciones a la impugnante, al haberse acreditado la falta imputado al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 29 de octubre de 2024 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 00006-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL02/DIR-APP, solicitando se declare fundado y se disponga su absolución, precisando lo siguiente:
 - (i) El artículo 95° del Reglamento de la Ley N° 29944 establece que la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, ejercen con plena autonomía las funciones y atribuciones, siendo una de ella la de *“Calificar e investigar las denuncias y procesos administrativos disciplinarios que le son remitidas”*. Por tanto, la función imputada, en su condición de secretaria técnica, debía ser cumplida de manera conjunta con los otros miembros de la Comisión, como órgano colegiado, ejercemos dicha función. No se trata de una función que debía ser desarrollada de manera individual, lo que implica que la función detallada en su convocatoria CAS no se sostiene por su sola.
 - (ii) Solo cuenta con las atribuciones contempladas en el numeral 6.2.5 del Documento Normativo denominado "Disposiciones que regulan la investigación y el proceso administrativo disciplinario para profesores, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial", aprobado por la Resolución Viceministerial N° 091-2021-ED.
 - (iii) La Resolución Jefatural UGEL.02 N° 0033-2023-ARH no indica la oportunidad en la que se debió realizar la remisión del Expediente DIR2018-INT0128404, lo cual debió ser señalado de manera inequívoca a efectos de determinar si se trataba

b) Calificar e investigar las denuncias ingresadas a COPROA”.

³ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 85. 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”.

⁴ Notificada a la impugnante el 10 de octubre de 2024.

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

- de una infracción instantánea, permanente o continuada. Ni se puede determinar la prescripción, lo que imposibilita a presentar una defensa adecuada, por no haber descrito de manera clara, precisa el hecho imputado.
- (iv) Según la evidencia presentada por la ST, su persona tuvo en su poder el Expediente DIR2018-INT-128404 de manera posterior a la prescripción, por lo que, no corresponde atribuirle responsabilidad por no remitir el referido expediente en su oportunidad cuando no se encontraba bajo su custodia.
 - (v) Precisó que recibió el citado expediente el 17 de mayo de 2019, y tenía plazo para calificar y remitir dicho expediente a la ST hasta el 28 de junio de 2019, fecha en la que inició el cómputo del plazo, por tanto, la fecha de prescripción era el 14 de octubre de 2022, evidenciándose que la acción disciplinaria ya se encontraría prescrita, al haber transcurrido más de tres años a partir de la comisión de la misma.
 - (vi) Según lo expuesto por el órgano sancionador, se podría interpretar que se está considerando la fecha de emisión de la Resolución Directoral UGEL02 N° 10060-2022-DIR, del 22 de noviembre de 2022, como la fecha de comisión de los hechos. Esta interpretación resulta lesiva para sus derechos como administrada, ya que, al tomar esta fecha como referencia para el cómputo de la prescripción, se ignoran los principios de legalidad y certeza jurídica que deben regir en estos procedimientos.
 - (vii) La Entidad no ha precisado con claridad ni desarrollado qué "intereses generales" o "bienes jurídicamente protegidos" por el Estado han sido gravemente afectados, con la conducta infractora de la recurrente, siendo necesario para justiciar la sanción impuesta, máxime si precisa que los presuntos infractores (personal administrativo) pertenecían al comité de recursos propios de la IE N°3084 "Enrique Guzmán y Valle" periodo 2018, quienes pusieron en riesgo los intereses del Estado, es decir la Entidad señala que quienes pusieron en riesgo no fue la impugnante sino los miembros del comité de recursos propios, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.
 - (viii) La condición que ostenta forma parte de la configuración de la falta ya que desde su perspectiva, la impugnante debió haber efectuado el seguimiento de los expedientes, ello a pesar de que se derivó a otros abogados de la Comisión, por lo que, no podría considerarse tal situación como circunstancia en la que se comete la infracción. Existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.
 - (ix) En tal sentido, tal como lo señala la Entidad la impugnante es una de las integrantes (secretaria técnica) de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la Entidad, es decir forma parte de un colegiado, por lo que, no tiene a cargo servidores subordinados, puesto que no ostenta un cargo jerárquico de ninguna naturaleza, solo es parte de una

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

comisión, la misma que cuenta con abogados de apoyo asignados por el Área de Recursos Humanos y que cumplen la función de dar trámite a los expedientes de la Comisión, más no de la impugnante. Siendo ello así, existe una motivación errónea de este criterio atribuido a la recurrente.

- (x) La Entidad ha vulnerado el principio de proporcionalidad al imponerle la sanción de siete (7) días sin goce de remuneraciones, a pesar de que en un caso similar de mayor gravedad a la implicada se le impuso una sanción más benevolente. Indicó que la Entidad basó su decisión por su cargo de Secretaria Técnica, sin advertir que no es un cargo de jefatura ni de tener personal a su cargo.
4. Mediante Oficio N° 08023-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL02/DIR-ARH, del 4 de noviembre de 2024, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
5. Con Oficios N° 038071 y 038072-2024-SERVIR/TSC, notificados a la impugnante y a la Entidad, respectivamente; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por la impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

⁵ **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”.

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 recuperación y consolidación de la economía peruana”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, 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.
8. 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 90° de la Ley N° 30057⁸, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado

⁶ 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”.

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁸ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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

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

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

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

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

9. 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 Directivo¹¹, 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 1 de julio de 2019, 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 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA	AMBAS SALAS	AMBAS SALAS	AMBAS SALAS

¹⁰El 1 de julio de 2016.

¹¹**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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Gobierno Nacional (todas las materias)	Gobierno Nacional (todas las materias)	Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)
--	--	--	--

10. 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.
11. 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

12. Mediante la Ley Nº 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.
13. 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 Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹²**Ley Nº 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

14. 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 Transitoria¹³ 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.
15. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre 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 Civil¹⁴.
16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia

¹³**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”.

¹⁴**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:

- 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”.

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron 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 4.1¹⁵ 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.

17. Por tanto, a partir del 14 de setiembre 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.
18. 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, 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 setiembre 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 setiembre 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 setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

¹⁵Directiva 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-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.





- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el criterio dispuesto en el numeral 6.2 de la Directiva.
19. 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE¹⁶, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁷.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como las faltas y sanciones.
20. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de setiembre 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

¹⁶Directiva 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.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

¹⁷Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.





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.

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones

21. En el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
22. En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057 sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término “desempeño” del servidor público en relación con las “funciones” exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe “negligencia” en su conducta respecto a tales funciones.
23. En el literal d) del artículo 2º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público¹⁸, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: *“desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”*. De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.
24. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: *“El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje”*¹⁹.

¹⁸ Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público

“Artículo 2º.- Deberes generales del empleado público Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

(...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”.

¹⁹ MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

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.





25. En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: *“La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera”*²⁰. En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: *“descuido, falta de cuidado”*²¹.
26. En consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.
27. En este sentido, este Tribunal considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.
28. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una *“Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”*²². Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.
29. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano²³ señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones

²⁰Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

²¹Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>.

²²Ver: <http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT>

²³ Ver:[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE002011F/\\$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE002011F/$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf)

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.





de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados²⁴.

30. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Sobre la acreditación de la falta imputada

31. En el presente caso, la Entidad le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria a la impugnante por haber dejado prescribir el Expediente DIR2018-INT0128404 (a pesar de que ingresó a la Secretaría Técnica a su cargo el 17 de mayo de 2019) al no haberlo derivado a la Secretaría Técnica PAD para la precalificación sobre presunta falta administrativa de los señores de iniciales J.C.A.M. y E.R.T., miembros del Comité de Recursos Propios de la Institución Educativa N° 3084 "Enrique Guzmán y Valle", incumpliendo su función detallada en el inciso b) del numeral III del Proceso de la Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios - CAS N° 09-I, que generó el Contrato Administrativo de Servicios N° 34-2019; incurriendo en la falta tipificada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
32. Ahora bien, en cuanto a la acreditación del hecho imputado, se advierte que la Entidad tomó en consideración los siguientes documentos:

²⁴Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la "Declaración de Santa Cruz de la Sierra") Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003. "Organización del trabajo 16. La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias). 17. Las descripciones de puestos deben comprender la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. Las descripciones de puestos perseguirán en cada caso el equilibrio adecuado entre: a) La precisión en la definición de la tarea, de tal manera que existan los requisitos de especialización del trabajo que resulten necesarios en cada caso, y la estructura de responsabilidades quede clara. b) La flexibilidad imprescindible para la adaptación de la tarea ante circunstancias cambiantes. En especial, deberán prever la necesidad de que el ocupante del puesto pueda ser llamado a enfrentar situaciones no previstas, así como a comportarse cooperativamente ante demandas de trabajo en equipo. La rápida evolución de las necesidades sociales, las tecnologías y los procesos de trabajo aconseja una revisión frecuente y flexible de las descripciones de tareas".

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (i) Proceso de la Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios - CAS N° 09-I, el cual estableció como principales funciones a desarrollar, entre otras, la de "Calificar e investigar las denuncias ingresadas a COPROA". Cabe precisar que, dicha convocatoria generó el Contrato Administrativo de Servicios N° 34-2019 suscrito por la impugnante.
- (ii) Resolución Directoral UGEL.02 N° 5314 -2019, del 26 de abril de 2019, en la cual se resolvió designar como Secretaria Técnica de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes - CPPADD a la impugnante con eficacia anticipada a partir del 6 de marzo de 2019 hasta la fecha, asumiendo el mismo cargo.
- (iii) Reporte del SINAD, con el cual ingresó el Expediente DIR2018-INT0128404 a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de Docentes el día 17 de mayo de 2019.
- (iv) El 27 de mayo de 2022, la impugnante remitió a la Secretaría Técnica PAD el Expediente generado CPPADD2022- INT-0048213, haciendo la anotación en el SINAD: "*como referencia se indica el expediente principal DIR2018-INT-128404*", adjuntando el Memorándum N° 103-2022-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL02-ARH-ST-CPPADD, del 27 de mayo de 2022.
- (v) Resolución Directoral U.G.E.L.02 N° 10060- 2022, del 22 de noviembre de 2022, con la cual la Dirección de la Entidad resolvió declarar de oficio la prescripción de la acción para determinar responsabilidad administrativa e imponer sanción a favor de los señores de iniciales J.C.A.M. y E.R.T., miembros del Comité de Recursos Propios de la Institución Educativa N° 3084 "Enrique Guzmán y Valle", por haber transcurrido más de tres (3) años.

Cabe precisar que, en la citada resolución se determinó lo siguiente:

- Con Resolución Directoral N° 279-18-DIE N°3084 "EGV", del 11 de junio de 2018, se resolvió reconocer a los integrantes de la Comisión de Recursos Propios del 2018 entre los que se encuentran los señores de iniciales J.C.A.M. y E.R.T.
- Con Oficio N° 21729-2018-MINEDUYMGI DRELM-UGEL02-ADM-EC, del 17 de diciembre de 2018, la Dirección de la Entidad comunicó a la Dirección de la Institución Educativa N° 3084 "Enrique Guzmán y Valle", referente a la supervisión inopinada de recursos propios efectuada el 11 de junio de 2018, en la que se evidenció que los mencionados señores habrían incurrido en responsabilidad administrativa, al no haber cumplido con las funciones establecidas en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 028-2007-ED.
- Se debe tener en cuenta que la designación de los señores de iniciales J.C.A.M. y E.R.T. culminaba el 31 de diciembre de 2018; por tanto incurrieron en falta administrativa a partir del 1 de enero de 2019, y al no tener conocimiento el Área de Recursos Humanos de ese entonces, el plazo de prescripción que se considera es el de tres (3) años a partir de cometido la presunta falta, es decir

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

del 1 de enero de 2019 al 1 de enero de 2022, pero tomando en cuenta la suspensión del plazo por el COVID-19, se tenía hasta el 19 de abril de 2022 para determinar la responsabilidad administrativa.

- La Secretaría Técnica PAD tomó conocimiento de los hechos el 27 de mayo de 2022, cuando la impugnante remitió el Expediente generado CPPADD2022-INT-0048213, haciendo la anotación en el SINAD: "*como referencia se indica el expediente principal DIR2018-INT-128404*".

(vi) Memorando N° 114-2023/MINEDU-VMGI-DRELM-UGEL02-ARH-STPAD, del 27 de junio de 2023, la Secretaría Técnica de PAD solicitó a la impugnante remitir un informe detallado y documentado de los motivos por los cuales dejó prescribir el Expediente DIR2018-INT-0128404, ya que según el reporte del SINAD fue ingresado a su oficina el 17 de mayo de 2019.

(vii) Oficio N°1229-2023-MINEDUNMGI-DRELM-UGEL.02-DIR-CPPADD, del 9 de septiembre de 2023, la impugnante refirió que la demora en la tramitación se debió a la recargada carga laboral, debido a que en los años 2019, 2020 y 2021 la comisión tuvo a cargo más de mil (1000) expedientes.

33. De lo expuesto, se encuentra acreditado que la impugnante tenía entre sus funciones la de "*Calificar e investigar las denuncias ingresadas a COPROA*" y que recibió el Expediente DIR2018-INT0128404 el 17 de mayo de 2019, y que éste fue remitido a la Secretaría Técnica PAD (área competente para la precalificación de la falta) el 27 de mayo de 2022, cuando el plazo había prescrito (19 de abril de 2022).

34. Ahora bien, en ejercicio de su facultad de contradicción, el impugnante refiere que el artículo 95° del Reglamento de la Ley N° 29944 establece que la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, ejercen con plena autonomía las funciones y atribuciones, siendo una de ellas la de "*Calificar e investigar las denuncias y procesos administrativos disciplinarios que le son remitidas*". Por tanto, la función imputada, en su condición de secretaria técnica, debía ser cumplida de manera conjunta con los otros miembros de la Comisión, como órgano colegiado, ejercemos dicha función. No se trata de una función que debía ser desarrollada de manera individual, lo que implica que la función detallada en su convocatoria CAS no se sostiene por su sola.

35. Al respecto, se debe tener en cuenta que, si bien el citado artículo establece que la Comisión Permanente tiene entre sus funciones "*Calificar e investigar las denuncias y procesos administrativos disciplinarios que le son remitidas*", también se advierte que la impugnante, en su condición de Secretaria Técnica de la COPROA, tenía la función de "*Calificar e investigar las denuncias ingresadas a COPROA*", por tanto, debía ser cumplida a cabalidad, dando atención a los expedientes que se encontraban en COPROA o derivando los mismos al área correspondiente.

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.





36. Asimismo, la impugnante alega que solo cuenta con las atribuciones contempladas en el numeral 6.2.5 del Documento Normativo denominado "Disposiciones que regulan la investigación y el proceso administrativo disciplinario para profesores, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial", aprobado por la Resolución Viceministerial N° 091-2021-ED.
37. Sobre el particular, se debe indicar que la impugnante no solo cuenta con las funciones atribuidas en dicho documento, sino también las que se establecieron en las bases de su concurso CAS y/o en su contrato CAS, en atención a su régimen laboral, por tanto, lo dispuesto en el citado concurso (funciones) era de obligatorio cumplimiento para la impugnante.
38. Agrega la impugnante que, la Resolución Jefatural UGEL.02 N° 0033-2023-ARH no indica la oportunidad en la que se debió realizar la remisión del Expediente DIR2018-INT0128404, lo cual debió ser señalado de manera inequívoca a efectos de determinar si se trataba de una infracción instantánea, permanente o continuada. Ni se puede determinar la prescripción, lo que imposibilita a presentar una defensa adecuada, por no haber descrito de manera clara, precisa el hecho imputado.
39. Al respecto, se debe señalar que la Entidad cumplió con señalar de manera clara y concisa el hecho imputado a la impugnante (haber dejado prescribir el Expediente DIR2018-INT0128404, el cual fue declarado con la Resolución Directoral U.G.E.L.02 N° 10060- 2022, del 22 de noviembre de 2022), asimismo de la lectura de la resolución de inicio y sanción a la impugnante, se aprecia que se desarrollaron los antecedentes del hecho imputado, permitiéndole a la impugnante conocer a detalle el mismo, lo que conllevó a otorgarle la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa y alegar lo que creyera conveniente.
40. Así también, la impugnante indica que según la evidencia presentada por la ST, su persona tuvo en su poder el Expediente DIR2018-INT-128404 de manera posterior a la prescripción, por lo que, no corresponde atribuirle responsabilidad por no remitir el referido expediente en su oportunidad cuando no se encontraba bajo su custodia.
41. Sobre el particular, como se ha señalado en la Resolución Directoral U.G.E.L.02 N° 10060- 2022, del 22 de noviembre de 2022, la prescripción del Expediente DIR2018-INT0128404 se dio el 19 de abril de 2022, y la impugnante tuvo en su poder el citado expediente desde el 17 de mayo de 2019 hasta su remisión el 27 de mayo de 2022; es decir, tuvo el referido expediente aún después de su prescripción.

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

42. Asimismo, la impugnante señala que recibió el citado expediente el 17 de mayo de 2019, y tenía plazo para calificar y remitir dicho expediente a la ST hasta el 28 de junio de 2019, fecha en la que inició el cómputo del plazo, por tanto, la fecha de prescripción era el 14 de octubre de 2022, evidenciándose que la acción disciplinaria ya se encontraría prescrita, al haber transcurrido más de tres años a partir de la comisión de la misma.
43. Al respecto, se debe indicar que el plazo de prescripción para el procedimiento administrativo disciplinario bajo los parámetros de la Ley N° 30057, no se contabiliza desde que toma conocimiento la Secretaria Técnica ni de la emisión del pronunciamiento de ésta, sino desde la comisión de los hechos o desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
44. Se tiene que la impugnante, alega que según lo expuesto por el órgano sancionador, se podría interpretar que se está considerando la fecha de emisión de la Resolución Directoral UGEL02 N° 10060-2022-DIR, del 22 de noviembre de 2022, como la fecha de comisión de los hechos. Esta interpretación resulta lesiva para sus derechos como administrada, ya que, al tomar esta fecha como referencia para el cómputo de la prescripción, se ignoran los principios de legalidad y certeza jurídica que deben regir en estos procedimientos.
45. Sobre el particular, se señala que, como se ha mencionado, el plazo de prescripción para el procedimiento administrativo disciplinario, bajo los parámetros de la Ley N° 30057, se contabiliza desde la comisión de los hechos o desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces; por tanto, la fecha de emisión de la Resolución Directoral UGEL02 N° 10060-2022-DIR no es la fecha de la comisión de los hechos, ni se entiende eso de la lectura de la resolución de sanción.
46. Asimismo, la impugnante indica que la Entidad no ha precisado con claridad ni desarrollado qué "intereses generales" o "bienes jurídicamente protegidos" por el Estado han sido gravemente afectados, con la conducta infractora de la recurrente, siendo necesario para justiciar la sanción impuesta, máxime si precisa que los presuntos infractores (personal administrativo) pertenecían al comité de recursos propios de la IE N°3084 "Enrique Guzmán y Valle" periodo 2018, quienes pusieron en riesgo los intereses del Estado, es decir la Entidad señala que quienes pusieron en riesgo no fue la impugnante sino los miembros del comité de recursos propios, existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

47. Al respecto, se debe tomar en consideración lo señalado en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC:

36. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

37. A modo de ejemplo, el servidor de un hospital que sustrae medicinas de la farmacia y se le atribuye la falta prevista en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057 referida a la 'disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio'; en ese supuesto el bien jurídico afectado serán los bienes de la entidad que a fin de cuentas forman parte de los recursos del Estado, y el interés general afectado será la salud pública pues los pacientes se perjudican al dejar de recibir las medicinas sustraídas. (...)".

48. Se debe agregar que, la Entidad señaló que el hecho imputado generó la vulneración del bien jurídicamente protegido, al no poder determinarse la posible sanción a imponérselos a los señores de iniciales J.C.A.M. y E.R.T., miembros del Comité de Recursos Propios de la Institución Educativa N° 3084 "Enrique Guzmán y Valle", que incumplieron con las funciones establecidas en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 028-2007-ED. Hechos que han estado previamente tipificados a efectos para proteger jurídicamente el bien.
49. La impugnante, alega que la condición que ostenta forma parte de la configuración de la falta ya que desde su perspectiva, la impugnante debió haber efectuado el seguimiento de los expedientes, ello a pesar de que se derivó a otros abogados de la Comisión, por lo que, no podría considerarse tal situación como circunstancia en la que se comete la infracción. Existiendo deficiencias en la motivación de este criterio de graduación.
50. Sobre el particular, se tiene que si bien la Entidad no realizó de manera correcta el criterio "las circunstancias en que se comete la infracción", toda vez que solo mencionó en el mismo el cargo que ocupaba la impugnante, no ha sido el único

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

criterio a evaluar para la imposición de la sanción, y el análisis integral de los criterios son los que permiten la imposición de la sanción en cuestión, la cual es más cercana al extremo mínimo.

51. Asimismo, la impugnante alega que la Entidad señaló que la impugnante es una de las integrantes (secretaria técnica) de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la Entidad, es decir forma parte de un colegiado, por lo que, no tiene a cargo servidores subordinados, puesto que no ostenta un cargo jerárquico de ninguna naturaleza, solo es parte de una comisión, la misma que cuenta con abogados de apoyo asignados por el Área de Recursos Humanos y que cumplen la función de dar trámite a los expedientes de la Comisión, más no de la impugnante. Siendo ello así, existe una motivación errónea de este criterio atribuido a la recurrente.
52. Al respecto, se debe tomar en consideración lo señalado en el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC sobre el *“El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente”*:

“(…)

45. *Por otra parte, en lo concerniente a la **especialidad**, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta.*

46. *En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor.*

47. *Desde luego, existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuentan, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores”.*

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

53. En consecuencia, se tiene que no solo se evalúa el grado de jerarquía sino también el grado de especialidad, con el que sí cuenta la impugnante, por tanto el análisis realizado por la Entidad ha cumplido con la motivación correspondiente.
54. Por último, la impugnante señala que la Entidad ha vulnerado el principio de proporcionalidad al imponerle la sanción de siete (7) días sin goce de remuneraciones, a pesar de que en un caso similar de mayor gravedad a la implicada se le impuso una sanción más benevolente. Indicó que la Entidad basó su decisión por su cargo de Secretaria Técnica, sin advertir que no es un cargo de jefatura ni de tener personal a su cargo.
55. Sobre el particular, se debe indicar que el análisis de los principios de proporcionalidad y razonabilidad se realizan en cada caso en concreto, no pudiendo solicitar que en casos similares se impongan los mismos días de suspensión, pueden ser parecidos e imponerse un rango de días que no evidencien una desproporcionalidad pero no hay una indicación imperativa sobre los mismos días.
56. Bajo tal orden de consideraciones, habiéndose confirmado la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida al impugnante corresponde declarar infundado su recurso de apelación.

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 la señora JULY VICTORIA ASCENCIOS CABEZAS y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Jefatural N° 00006-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL02/DIR-APP, del 10 de octubre de 2024, emitida por la Jefatura del Área de Planificación y Presupuesto de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora JULY VICTORIA ASCENCIOS CABEZAS y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02.

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

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT19

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

