



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

RESOLUCIÓN Nº 002117-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 370-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JULIO ALBINO PORTAL
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Jefatural Nº 010-2023-GRA-DRE-UGEL/HGA-DIR, del 18 de octubre de 2023, y de la Resolución Jefatural Nº 018-2023-GRA/DRE/UGEL-HGA-DIR, del 29 de diciembre de 2023, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga; al haberse vulnerado el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 23 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante la Carta Nº 01-2023-DREA/UGEL-HGA-JP, del 13 de julio de 2023¹, emitida por la Responsable del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, en adelante la Entidad, se comunicó al señor JULIO ALBINO PORTAL, en adelante el impugnante, quien se desempeñaba como Personal de Servicio de la Institución Educativa "Melitón Carbajal", en adelante la Institución Educativa, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, por haber incurrido, presuntamente, en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

Sobre el particular, se precisó que el impugnante no ha cumplido con la limpieza de las aulas de 3ro "B", 5to "A", "B" y "C", del nivel primaria, imputándole el incumplimiento de las funciones previstas en los literales b) e y) del Reglamento

¹ Notificada a la impugnante el 17 de julio de 2023.

² **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones".

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.



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"

Interno de la Institución Educativa, aprobado por Resolución Directoral N° 077-2023-ME-GRA-DREA/UGEL-HGA-I.E.P. "MC"-B/DIR³.

2. Con el Informe Final de Determinación N° 0005-2023-DREA/UGEL-HGA-ADM-JP, del 18 de septiembre de 2023, emitido por el Responsable del Área de Personal de la Entidad, se indicó que el impugnante no formuló descargo.
3. Mediante la Resolución Jefatural N° 010-2023-GRA-DRE-UGEL/HGA-DIR, del 18 de octubre de 2023⁴, emitida por la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad, se resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de destitución, al considerar acreditada la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
4. El 21 de noviembre de 2023, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Jefatural N° 010-2023-GRA-DRE-UGEL/HGA-DIR, solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, presentando un memorial suscrito por miembros de la comunidad educativa respaldando sus labores.
5. Mediante la Resolución Jefatural N° 018-2023-GRA/DRE/UGEL-HGA-DIR, del 29 de diciembre de 2023⁵, emitida por la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad, se resolvió declarar improcedente el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante, al no haberlo sustentado en una nueva prueba.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 22 de febrero de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 018-2023-GRA/DRE/UGEL-HGA-DIR, solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, argumentando lo siguiente:

³ Reglamento Interno de la Institución Educativa "Melitón Carbajal", aprobado por Resolución Directoral N° 077-2023-ME-GRA-DREA/UGEL-HGA-I.E.P. "MC"-B/DIR
"FUNCIONES DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN

(...)

b) Velar por la limpieza y conservación de la infraestructura de la Institución educativa responsabilizándose de un número proporcional de aulas, servicios higiénicos, pasadizos y patios en horario adecuado. (...)"

y) Realizar el mantenimiento y conservación de las áreas verdes de la Institución Educativa".

⁴ Notificado al impugnante el 27 de octubre de 2023.

⁵ Notificado el 1 de febrero 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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





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"

- (i) No se motivó correctamente la decisión de desestimar su recurso impugnativo.
 - (ii) Faltó precisarse que la sanción aplicable a su caso era la de destitución.
 - (iii) La sanción que se le impuso tiene como objetivo perjudicarlo.
 - (iv) No se ha establecido el perjuicio ocasionado por su supuesta falta, ni la intencionalidad de la misma.
 - (v) Faltó establecerse una relación de causa adecuada al efecto entre la conducta de su persona y el efecto dañoso por su actuación.
 - (vi) La sanción impuesta es desproporcionada.
7. Con el Oficio N° 3865-2024-GRA-GG-GRDS-DREA-UGEL-HGA-D-RP, 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.
8. A través de los Oficios N°s 001385 y 001386-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene por

⁶ **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".

⁷ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





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.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, 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.
11. 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° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; 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

"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".

⁸ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 17 de agosto de 2010.

⁹ **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".

¹⁰ **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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

Diario Oficial "El Peruano"¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

12. 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 Directivo¹², 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 Gobierno Nacional	AMBAS SALAS

¹¹ El 1 de julio de 2016.

¹² **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 16º.- 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. 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.



**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

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

13. 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.
14. 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

15. 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.
16. 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 Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

**¹³Ley 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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





17. 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 Transitoria¹⁴ 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.
18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°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 Civil¹⁵.
19. 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

¹⁴ **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".

¹⁵ **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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁶, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas

¹⁶ 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. (...)".

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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



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.

22. 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 y plazos de prescripción¹⁷.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones

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

Sobre el caso bajo análisis

24. En el presente caso, esta Sala advierte que el impugnante cuestiona la decisión de la Entidad, de sancionarlo con la medida disciplinaria de destitución, imputándole haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, debido las deficiencias en la limpieza de las aulas de la Institución Educativa.
25. Sobre la falta del literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, este Tribunal ya ha tenido ocasión de emitir numerosos pronunciamientos en los que ha explicado cuál es el contenido de esta falta y cómo es que debe ser vinculada con otras

¹⁷ **Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 27 de noviembre de 2016**

"(...) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (...)"

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.



disposiciones que permitan determinar claramente cuál es la conducta proscrita, a fin de garantizar el debido procedimiento administrativo. Incluso, el 1 de abril de 2019 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, en la que se fijaron pautas sobre cómo se debe aplicar la falta en cuestión.

26. En el considerado 31 del precedente vinculante en mención, se indicó: *"este Tribunal del Servicio Civil 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 ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal"*. (Resaltado nuestro)
27. Asimismo, este Tribunal indicó en el considerando 32 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC que: *"funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento"* (el resaltado es nuestro).
28. Por su parte, los fundamentos 17, 18 y 21 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2023, complementan los elementos que deben acreditarse para la correcta configuración de la falta del literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, en los siguientes términos:

"17. No obstante, se ha advertido que algunas entidades al iniciar procedimientos administrativos disciplinarios a servidores y funcionarios que desempeñan determinadas funciones adicionales al cargo, roles u otros no previstos necesariamente en los instrumentos de gestión, sino que derivan de la observancia de disposiciones de aplicación general, como el caso de los miembros de un Comité de Selección, el área usuaria, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (órgano instructor y órgano sancionador), entre otros; han realizado una imputación distinta a la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones.

18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe

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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.

(...)

21. Asimismo, cabe indicar que para una adecuada imputación de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las **funciones es necesario que la entidad identifique expresamente las funciones adicionales**, el rol u otro correspondiente al funcionario o servidor público en virtud de los cuales debía realizar determinadas funciones en observancia de disposiciones de aplicación general.

29. Por tanto, este Pleno considera que, a efectos de satisfacer las exigencias del principio de tipicidad, la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, se configura ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones propias del cargo, funciones adicionales al cargo, roles u otros, los cuales **pueden encontrarse en documentos emitidos por la Entidad o en disposiciones o normas de aplicación general. Además, en algunos casos, se necesitará que la función sea complementada, remitida o vinculada a otras disposiciones normativas**". (Resaltado nuestro)

29. Ahora bien, respecto a la imputación efectuada en el presente caso, de acuerdo a los fundamentos contenidos en la Carta N° 01-2023-DREA/UGEL-HGA-JP, y que se reiteran en la Resolución Jefatural N° 010-2023-GRA-DRE-UGEL/HGA-DIR, la falta de negligencia en el desempeño de las funciones deriva del hecho de que se registró falta de limpieza en las aulas de 3ro "B", 5to "A", "B" y "C", del nivel primaria de la Institución Educativa, incumpliendo los deberes de su puesto previstos en los literales b) e y) del Reglamento Interno de la Institución Educativa.
30. Con relación a la conducta en mención, esta Sala advierte que resulta indispensable que la misma cuente con los medios probatorios que acrediten su comisión por parte del impugnante. Precisamente, este último señala de que no se cuenta con medios probatorios que acreditan la referida conducta; lo cual podría considerarse como una negativa de su parte acerca de haber incurrido en la conducta señalada.
31. Ahora bien, como medios probatorios considerados para el presente caso, se tienen en el expediente administrativo se tiene el "Acta de Reunión CONEI y Personal de Servicio", del 13 de marzo de 2023, suscrito por las autoridades de la Institución Educativa, en la misma que se da cuenta de una serie de reclamos en contra del impugnante, entre otros, por incumplimiento de sus labores sobre el mantenimiento y conservación de las áreas verdes, reiterado en el "Acta de Reunión

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.

con el Personal de Servicio y CONEI para el buen año escolar 2023 APAFA 2023", del 10 de mayo de 2023, a lo cual se añade un Memorial suscrito por los miembros del Consejo Educativo Institucional – CONEI, acusando al impugnante de una serie de situaciones, sobre el cumplimiento de su labor, y que tenía antecedentes de conducta en otras instituciones que laboró. Del mismo modo, se adjuntaron informes del 31 de octubre y del 3 de noviembre de 2022, emitidos por el titular del CONEI de la Institución Educativa donde adjuntan fotografías que evidencian la falta de limpieza de las aulas.

32. En este punto, resulta pertinente resaltar lo expuesto en el Informe N° 008-2022-ME-GRA-DREA/UGEL-HGA-IEP "MC"-B/SUB-DIR, del 31 de octubre de 2022, suscrito por la Subdirección de la Institución Educativa, que detalla de forma literal lo siguiente:

"Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente para informarle sobre el incumplimiento de funciones del personal de limpieza de las aulas 3er grado "B", 5to grado "B", 5to grado "C" – Nivel Primaria. En reiteradas oportunidades las profesoras de aula de los grados y secciones indicados, continuamente presentan quejas tras quejas de forma escrita y verbal sobre la situación de los ambientes mencionado.

Las maestras manifiestan su malestar de los ambientes que encuentran a cargo, expresan que las aulas están totalmente sucias llenas de basura, llenos de polvo, papeles, envolturas, desperdicios de comidas chatarras regados en todo el suelo, los tachos desbordantes de basura. (...)

El personal de servicio que le tocaba hacer limpieza es el Sr. JULIO ALBINO PORTAL. Realmente es una gran extrañeza que el personal mencionado no haya cumplido con su labor pese a que tuvo bastante tiempo los días sábado y domingo. Este problema viene suscitándose desde hace años. Es más, el señor ha sido sancionado en este año (...) sin embargo, continúa con su incumplimiento de sus obligaciones. (...)"

33. Asimismo, en el Informe N° 009-2022-ME-GRA-DREA/UGEL-HGA-IEP. "MC"-B/SUB-DIR, del 2 de noviembre de 2022, suscrito por el representante del CONEI de Primaria de la Institución Educativa y dirigido al director, en donde se precisaron los hallazgos siguientes:

"Primero: El trabajador JULIO ALBINO PORTAL es personal de servicio de la Institución Educativa, quien se hace cargo de mantener limpio las aulas 3er grado "B", 5to grado "A", 5to grado "B", 5to grado "C" de ambos niveles tanto primaria como secundaria según consta en el rol de turnos y responsabilidades.

Segundo: (...) En reiteradas oportunidades encontramos las aulas a su cargo totalmente sucias, sin condiciones para desarrollar actividades de aprendizaje con los estudiantes.

Tercero: Su responsabilidad del trabajador de limpieza viene causando malestar e incomodidad de los docentes de aula, estudiantes y padres de familia, toda vez que los ambientes se encuentra en un estado no habitable (mobiliarios desordenado llenos de polvo, papelillos en todo el piso, los tachos tirados en el piso y llenos de envoltura, (...)).

34. Por su parte, en el Informe N° 004-2022-ME-GRA-DREA/UGEL-HGA-IEP. "MC"-B/SUB-DIR, del 3 de noviembre de 2022, suscrito por el representante del CONEI de Primaria de la Institución Educativa y dirigido al director, en donde se precisaron los hallazgos siguientes:

"Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente para informarle sobre el incumplimiento de funciones del personal de limpieza de las aulas 3er grado "B", 5to grado "A", 5to grado "B", 5to grado "C" – Nivel Primaria. En reiteradas oportunidades los docentes a cargo de los grados y secciones mencionadas presentan quejas de forma verbal sobre las condiciones de su aula.

Hoy se acercaron a mi persona las maestras para manifestar su incomodidad de los ambientes que encontraron las mesas sucias, los tachos desbordantes de basura, el aula estaba en estado deplorable. En tal sentido, mi persona procedió a constatar y/o verificar cada ambiente de clase, pues encontrando las cuatro aulas en total abandono mobiliarios rotos y a la vez llenos de polvo, papelitos en todo el piso, los tachos tirados en el piso y lleno de envolturas, desperdicios de comidas chatarras. Entonces se acudió al rol de funciones para tener conocimiento a que personal de servicio le tocaba hacer limpieza. Por lo tanto; le correspondía limpiar al Sr. JULIO ALBINO PORTAL (...))."

35. Asimismo, cabe indicar que los referidos informes se adjuntaron fotografías de las aulas de la Institución Educativa a fin de corroborar las condiciones del aula, en las cuales se visualiza el aulas con papeles en el suelo, evidenciándose un descuido en la limpieza.
36. En este sentido, con relación a la falta imputada, esta Sala considera que las funciones a cumplir por el impugnante, conforme se ha descrito en el acto de inicio y sanción del procedimiento administrativo, implican velar por la limpieza y conservación de la infraestructura de la Institución educativa, las mismas que se han visto incumplidas con la actuación del impugnante.



37. En el marco de su labor como personal de servicio, esta Sala advierte que el impugnante tenía la obligación de realizar de forma adecuada la limpieza de aulas, entre otros espacios de la Institución Educativa, la misma que conforme a los medios probatorios expuestos, no se habría cumplido, demostrando negligencia en el desempeño de sus funciones.
38. Por otro lado, con relación al argumento del impugnante, de que le sanción que le ha sido impuesta resulta excesiva, esta Sala considera pertinente señalar respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, que el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria "(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman*"¹⁸.
39. Con relación a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, esta Sala advierte que los mismos se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú¹⁹, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que "(...) *el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub-principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*"²⁰.
40. Asimismo, De modo que los **principios de razonabilidad y proporcionalidad** constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la

¹⁸Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

¹⁹**Constitución Política del Perú de 1993**

"Artículo 200º.- Son garantías constitucionales:

(...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio".

²⁰Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente N° 02192-2004-PA/TC.

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.



gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.

41. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. *Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor". (El subrayado es nuestro)*

42. Ahora bien, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la Resolución Jefatural N° 010-2023-GRA-DRE-UGEL/HGA-DIR, esta Sala advierte que la Entidad analizó los criterios de graduación expuestos en el artículo 87° de la Ley N° 30057. No obstante, es pertinente advertir que dicho análisis resulta sumamente conciso, especialmente en los criterios de "grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado" y a las "circunstancias en las que se comete la infracción".
43. Acerca de los criterios de graduación contemplados en los literales a) y d) del artículo 87° de la Ley N° 30057, esta Sala considera pertinente remitirse a lo expuesto en el Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC²¹, en donde se indicó, lo siguiente:

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

34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.

(...)

²¹Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 19 de diciembre 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. 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. *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".*

44. Como se aprecia, para la configuración del referido criterio de graduación de la sanción se requiere haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.
45. De la revisión de la resolución de sanción, no se aprecia que la Entidad haya sustentado debidamente la configuración dicho criterio, conforme a lo expuesto en el numeral precedente, dado que se limitó a indicar que el incumplimiento del impugnante afectó a la entidad y a los estudiantes al no haberse realizado la limpieza.
46. De similar forma, en el caso del criterio de graduación que corresponde al literal d) del artículo 87º de la Ley Nº 30057, el precedente administrativo prescribe que: *"Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos".*
47. Sin embargo, de la revisión de la resolución de sanción no se advierte que Entidad haya sustentado debidamente la configuración de dicho criterio, dado que se ha limitado a indicar que la conducta del impugnante tuvo a lugar en su calidad de personal de servicio; argumento que no concuerda con lo requerido para la configuración de dicho criterio de graduación.
48. Asimismo, se observa que la Entidad ha considerado los antecedentes de la impugnante, indicando que este registra dos (2) sanciones previas.

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.



49. Sobre el particular, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, respecto a la evaluación de los "antecedentes" ha indicado lo siguiente:

"(...)

66. Por tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor.

(...)

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

50. Al respecto, si bien se advierte que la impugnante, según su informe escalafonario, cuenta con dos (2) sanciones de suspensión que corresponden a los años 2021 y 2022, por lo que si éstas tendrían la condición de rehabilitada; la Entidad no podría considerar estas sanciones como un demérito, según lo desarrollado en el numeral 66 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.
51. En atención a lo expuesto, esta Sala puede colegir que la Entidad no ha motivado debidamente de qué forma se justificaría la imposición de la sanción más severa, como es la sanción de destitución, teniendo en cuenta que existen deficiencias en la justificación de los motivos que sostienen dicha sanción conforme a los criterios señalados en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.
52. Cabe precisar que, los **principios de razonabilidad y proporcionalidad** constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos imputados. Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, **deba elegir la sanción a imponer efectuando una adecuada justificación de cada uno de los criterios de graduación, debiendo evaluar la real magnitud de la conducta infractora, de forma tal que se justifique de forma adecuada la determinación de la sanción a imponer**, para que sobre la base de dicha fundamentación **se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable.**

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.



53. Dicho esto, la Entidad debe tener presente la aplicación de los criterios de graduación al momento de imponer la sanción, conforme lo previsto en el artículo 87º de la Ley N° 30057, y considerando lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, e imponiendo las sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta, conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

54. En consecuencia, lo expuesto en los numerales precedentes constituye una vulneración del deber de motivación, de manera que la Resolución Jefatural N° 010-2023-GRA-DRE-UGEL/HGA-DIR se encuentra inmersa en las causales de nulidad previstas en los numeral 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444²².

Asimismo, conforme a lo contemplado en el numeral 13.2 del artículo 13 del TUO de la Ley N° 27444, la nulidad también alcanza a la Resolución Jefatural N° 018-2023-GRA/DRE/UGEL-HGA-DIR.

55. Por lo que corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo al momento previo a la emisión de la resolución de sanción, para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.

En ejercicio de las facultades previstas en el Artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Jefatural N° 010-2023-GRA-DRE-UGEL/HGA-DIR, del 18 de octubre de 2023, y de la Resolución Jefatural N° 018-2023-GRA/DRE/UGEL-HGA-DIR, del 29 de diciembre de 2023, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA; al haberse vulnerado el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.

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

"Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.
- (...)"

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.



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"

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Jefatural N° 010-2023-GRA-DRE-UGEL/HGA-DIR, del 18 de octubre de 2023, debiendo la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, tener en consideración al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JULIO ALBINO PORTAL y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

L8/P9

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.

