



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

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

## **RESOLUCIÓN Nº 002230-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 455-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : DANAYE CECILIA ISABEL CASTILLO GRADOS  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
DESTITUCIÓN

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora DANAYE CECILIA ISABEL CASTILLO GRADOS contra la Resolución de Gerencia General Nº D000188-2024-SUTRAN-GG del 19 de noviembre de 2024, emitida por la Gerencia General de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías.*

Lima, 6 de junio de 2025

### **ANTECEDENTES**

1. Mediante Resolución Jefatural Nº D000585-2023-SUTRAN-UR del 20 de diciembre de 2023<sup>1</sup>, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la señora DANAYE CECILIA ISABEL CASTILLO GRADOS, en adelante la impugnante, en su condición de Técnico Administrativo de la Subgerencia de Procedimientos de Servicios de Transporte y de Pesos y Medidas, por presuntamente haber ejercido la función pública valiéndose de un Certificado de Trabajo con fecha de expedición del 10 de diciembre de 2022, documento supuestamente emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Huaura, y que fue incorporado en su legajo personal.

En razón a tal hecho, la Entidad atribuyó a la impugnante la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 7 de febrero de 2024.

<sup>2</sup> **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario**

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

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"

en concordancia con el artículo 100º de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM<sup>3</sup>, por haber transgredido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>4</sup>.

- Mediante Resolución de Gerencia General Nº D000188-2024-SUTRAN-GG del 19 de noviembre de 2024<sup>5</sup>, la Gerencia General de la Entidad resolvió imponer a la impugnante la sanción de destitución, al haber determinado que incurrió en la falta disciplinaria inicialmente imputada.

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 11 de diciembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General Nº D000188-2024-SUTRAN-GG, bajo los siguientes argumentos:
  - Cuenta con formación profesional y cumplió con el perfil y requisitos para el puesto.
  - Independientemente que hubiera presentado o no el certificado cuestionado, se encontraba en condiciones de acceder a la plaza.

(...)

q) Las demás que señale la ley”.

- <sup>3</sup> **Reglamento General de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

**“Artículo 100º.- Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815**

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.

- <sup>4</sup> **Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

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

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

### **2. Probidad**

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona”.

(...)

### **4. Idoneidad**

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

### **5. Veracidad**

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos”.

- <sup>5</sup> Notificada a la impugnante el 21 de noviembre 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. 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"

- (iii) La presentación del documento fue irrelevante, en ningún extremo de la resolución impugnada se señala que el documento haya sido determinante para acceder a la plaza.
  - (iv) Los principios éticos cuya vulneración se le atribuyen no constituyen faltas disciplinarias. Ninguna entidad puede crear faltas sin que estén previamente contempladas en una norma con rango de ley.
  - (v) Solo un órgano jurisdiccional puede determinar si un documento es falso o no.
  - (vi) Se han vulnerado los principios de legalidad y tipicidad dado que se le ha atribuido una falta que no está previamente establecida en una norma con rango de ley.
  - (vii) Actualmente respecto a los mismos hechos se encuentra en trámite una investigación penal ante la Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Cercado de Lima.
  - (viii) A fin de no vulnerarse el principio de non bis in ídem debe declararse la nulidad de la sanción que se le ha impuesto.
  - (ix) No cuenta con ningún antecedente de sanción, ni siquiera una amonestación escrita. Imponerle directamente la sanción de destitución es un abuso de autoridad.
  - (x) No le corresponde la sanción de destitución ya que no cuenta con ningún antecedente, por lo que se han vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
4. Mediante Oficio N° D000566-2024-SUTRAN-UR, la Entidad elevó al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante.
5. El 29 de enero de 2025, con Oficios N°s 01614-2024-SERVIR/TSC y 01615-2024-SERVIR/TSC, se comunicó a la impugnante y a la Entidad, la admisión del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>6</sup>, modificado

<sup>6</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil"**

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

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"

por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>7</sup>, 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/TSC<sup>8</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
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° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>9</sup>, y el artículo 95° de

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

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

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

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal<sup>10</sup>.

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

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>8</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>9</sup> **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

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"

su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>10</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"<sup>11</sup>, 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 Directivo<sup>12</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

<sup>10</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

<sup>11</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>12</sup> **Decreto Legislativo N° 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 N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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





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

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 Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS 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.

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"

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 Civil<sup>13</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
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 Transitoria<sup>14</sup> se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
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 Civil<sup>15</sup>.

<sup>13</sup>**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

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

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

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**

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

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

<sup>15</sup>**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

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"

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 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 4.1<sup>16</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
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:

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”.

<sup>16</sup>**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, 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.





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

- (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 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, 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE<sup>17</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

<sup>17</sup> **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE**

**“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”.

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) 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 prescripción<sup>18</sup>.
  - (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 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.

#### De la falta disciplinaria imputada

21. En el presente caso, la Entidad atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria a la impugnante en su condición de Técnico Administrativo de la Subgerencia de Procedimientos de Servicios de Transporte y de Pesos y Medidas, por presuntamente haber ejercido la función pública valiéndose de un Certificado de Trabajo con fecha de expedición del 10 de diciembre de 2022, documento supuestamente emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Huaura, y que fue incorporado en su legajo personal.
22. En razón a tal hecho, la Entidad atribuyó a la impugnante la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida a "*Las demás que señale la ley*"; en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General, en virtud del cual también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815, al haber vulnerado los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6°:

<sup>18</sup> Cabe 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.

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"

## **"2. Probidad**

*Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona".*

(...)

## **4. Idoneidad**

*Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. (...).*

## **5. Veracidad**

*Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos".*

23. Respecto a dicha imputación, la impugnante accedió a laborar en el cargo de **Técnico Administrativo** de la Subgerencia de Procedimientos de Servicios de Transporte y de Pesos y Medidas, a través del Proceso CAS N° 026-2023-SUTRAN, y la consecuente suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 00019-2023-SUTRAN-UR; para tal efecto presentó el siguiente documento:



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"

Como puede verse, en dicho certificado de trabajo se consignó que la impugnante habría laborado para la Municipalidad Provincial de Huaura, desempeñándose en el cargo de Apoyo Administrativo (Legal) en la Subgerencia de Formalización de la Propiedad Informal, supuestamente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, desde el 20 de noviembre de 2017 hasta el 27 de setiembre de 2019.

24. Ahora bien, como parte de la fiscalización posterior, mediante Oficio N° D000177-2023-SUTRAN-UR del 28 de junio de 2023, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad solicitó a la Municipalidad Provincial de Huaura, que informe la originalidad del certificado de trabajo cuestionado, para lo cual le adjuntó copia del mismo.
25. En atención a dicho requerimiento, mediante Oficio N° 236-2023-OGTH/MPH del 3 de agosto de 2023, la Jefatura de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Huaura informó lo siguiente:

***“Que, la unidad de escalafón hace constar que no se encontró información de que la señora CASTILLO GRADOS DAYANE CECILIA ISABEL haya tenido algún vínculo laboral con la entidad.***

*Asimismo, mediante Informe N° 2689-2023-OLSGyCP/OGAF/MPH-H de fecha 25 de julio de 2023, el jefe de la Oficina de Logística, Servicios Generales y Control Patrimonial informa que habiendo realizado la búsqueda en el SIGAM – Sistema Integrado de Gestión Administrativa Municipal (modo logístico), **no se han encontrado ordenes de servicio generados a nombre de la señora CASTILLO GRADOS CECILIA ISABEL.***

*En ese sentido habiendo realizado la verificación por las unidades correspondientes, no es posible otorgar certificado debido que **no existe vínculo laboral con la persona señora CASTILLO GRADOS CECILIA ISABEL, por lo tanto, se entiende que dicho documento no es veraz.***

*(...)*”. (El resaltado y subrayado es agregado).

A partir de lo expuesto, se aprecia que la Municipalidad Provincial de Huaura ha informado que, luego de haber realizado la verificación correspondiente, resulta que la impugnante no ha mantenido vínculo laboral alguno.

26. Atendiendo a lo señalado, la información contenida en el certificado de trabajo cuestionado no guarda correspondencia con la realidad, toda vez que en este se consigna que la impugnante habría laborado en el cargo de Apoyo Administrativo (Legal) supuestamente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 desde el

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.





20 de noviembre de 2017 hasta el 27 de setiembre de 2019; sin embargo, ello no fue así pues de acuerdo con lo informado por la Municipalidad Provincial de Huaura, la impugnante no mantuvo vínculo laboral alguno.

27. Debe considerarse, además, que la documentación no veraz se encuentra en el ámbito de dominio de la impugnante, al tratarse de supuesta experiencia laboral que ella habría adquirido. En esa medida, tenía pleno conocimiento que en realidad no había laborado para la Municipalidad Provincial de Huaura y, pese a ello, decidió presentar el certificado de trabajo cuestionado, habiéndose mantenido en el cargo *Técnico Administrativo* sobre la base de dicho documento no veraz.
28. En esa línea, se corrobora que el certificado de trabajo cuestionado no guarda correspondencia con la realidad; esto, pese a que, en el proceso de selección, la impugnante declaró la veracidad de la información y documentación adjuntada, con carácter de declaración jurada a través de la “*Declaración Jurada sobre Autenticidad de Información y Documentación*”.
29. Ahora bien, en ejercicio de su derecho de contradicción, la impugnante ha alegado que cuenta con formación profesional, que cumplió con el perfil y requisitos para el puesto; que independientemente que hubiera presentado o no el certificado cuestionado, se encontraba en condiciones de acceder a la plaza y que la presentación del documento fue irrelevante, no determinante para acceder a la plaza.
30. Sobre el particular, corresponde indicar que el certificado de trabajo cuestionado estaba orientado a acreditar experiencia laboral, es así que, precisamente por estar relacionado con ese requisito, la propia impugnante decidió incorporarlo en su expediente de postulación y lo detalló también en su currículum vitae. De lo contrario, no tendría sentido alguno que lo hubiese adjuntado; por tanto, resulta evidente que el certificado de trabajo cuestionado fue incorporado por la impugnante con el propósito de acreditar experiencia laboral.
31. No obstante, cabe indicar que la reprochabilidad de la acción de ejercer la función pública sobre la base de documentación no veraz, radica en el quebrantamiento de valores éticos a los que está sujeto todo servidor público, como lo es el actuar con rectitud, honradez y honestidad, con aptitud moral, y con autenticidad. En esa línea, el solo hecho de proporcionar documentación no veraz como parte del expediente de postulación configura el quebrantamiento de los referidos valores éticos, sin que sea necesario que la documentación haya sido determinante para la elección del postulante pues la reprochabilidad de la conducta no radica en el

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"

cumplimiento o incumplimiento del perfil; sino en ejercer la función pública a sabiendas que se ha presentado documentación y/o información no veraz en el expediente de postulación.

32. De otro lado, la impugnante cuestiona que los principios éticos cuya vulneración se le atribuyen no constituyen faltas disciplinarias. Afirma que ninguna entidad puede crear faltas sin que estén previamente contempladas en una norma con rango de ley, por lo que se han vulnerado los principios de legalidad y tipicidad dado que se le ha atribuido una falta que no está previamente establecida en una norma con rango de ley.
33. Al respecto, cabe indicar que, de conformidad con lo expresamente establecido en el artículo 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057, *"también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en (...) la Ley N° 27815, (...)"*. En concordancia con lo señalado, el artículo 10º de la Ley N° 27815 establece que *"la transgresión de los principios y deberes (...) se considera infracción (...)"*.

De allí que, la infracción a los principios éticos previstos en la Ley N° 27815 califique como falta disciplinaria, en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, siendo imputable en concordancia con el literal q) del artículo 85º de esta ley, el cual se remite a *"las demás (faltas disciplinarias) que señale la ley"*. Para mayor abundamiento, en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, se expuso el siguiente criterio:

*"(...)*

*49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, **corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil**, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento". (El resaltado es agregado).*

34. En ese contexto, la impugnante infringió los principios éticos de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley N° 27815, dado que no actuó con rectitud, honradez y honestidad, ni con aptitud moral, y tampoco se expresó con autenticidad, al ejercer la función pública,

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"

manteniéndose en el cargo de *Técnico Administrativo* a sabiendas que había presentado documentación con información no veraz que no guardaba correspondencia con la realidad. Por consiguiente, incurrió por remisión en la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

35. Por otra parte, la impugnante alega que solo un órgano jurisdiccional puede determinar si un documento es falso o no, que actualmente respecto a los mismos hechos se encuentra en trámite una investigación penal ante la Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Cercado de Lima y que a fin de no vulnerarse el principio de *non bis in ídem* debe declararse la nulidad de la sanción que se le ha impuesto.
36. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con lo establecido en el artículo 264º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad son independientes; y los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa. Por consiguiente, la investigación penal que se sigue contra la impugnante por la presunta comisión de los delitos de uso de documento público falso y falsa declaración en procedimiento administrativo; no afecta ni restringe la potestad disciplinaria de la Entidad para sancionar conductas contrarias a los principios éticos previstos en la Ley Nº 27815.
37. Asimismo, el principio de *non bis in ídem* en materia administrativa se encuentra reconocido en el numeral 11 del artículo 248º del mismo cuerpo normativo: "*No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. (...)*". En este caso, sin embargo, no existe *identidad de fundamento* dado que, en el procedimiento administrativo disciplinario, los principios éticos cuya vulneración ha sido imputada a la impugnante, buscan proteger la *conducta proba* que debe mantener todo servidor público, su *idoneidad moral* y la *veracidad* con la que debe desempeñarse en su *ámbito funcional*.
38. En relación con lo indicado, resulta oportuno tener en cuenta lo señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente Nº 00361-2010-PA/TC:

"(...)

3. *Dentro de esta última identidad (de fundamento o de contenido de lo injusto), no pueden equipararse las sanciones administrativas (pertenecientes al Derecho Administrativo sancionador) y las sanciones*

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"

***penales (pertenecientes al Derecho Penal), pues ambas obedecen a fundamentos jurídicos distintos. No podría equipararse el juzgamiento realizado a nivel jurisdiccional con el procedimiento sancionador realizado a nivel administrativo, y menos impedirse que la sede jurisdiccional penal se vea imposibilitada de pronunciarse debido a lo resuelto en sede administrativa.***

*Como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N.º 00012-2006-PI/TC, el Derecho Penal debe representar el medio o recurso más gravoso para limitar o restringir el derecho a la libertad de las personas y, por tanto, debe reservarse para las violaciones más intolerables.*

***Precisamente esta consideración del Derecho Penal como última ratio lo distingue de otros órdenes sancionatorios como por ejemplo el administrativo sancionador. Por su naturaleza, estructura y fines, ambos órdenes (administrativo y penal) no pueden ser equiparados.***

*Lo antes expuesto no excluye que sea indispensable que la sede penal se encuentre vinculada por el principio de proporcionalidad, de modo que al imponer la respectiva sanción penal o sus penas accesorias se pueda considerar también, entre otros factores que concurran, la sanción administrativa ya impuesta.*

4. Asimismo conviene agregar que en la sentencia del Expediente N.º 02292-2006- PHC/TC el Tribunal Constitucional sostuvo que ***“las sanciones penales y disciplinarias corresponden a finalidades distintas”, por lo que al no presentarse identidad de fundamento no se considera afectado el principio ne bis in idem***. (fundamento 3)”. (El resaltado y subrayado es agregado).

Sobre la base de lo señalado, no cabe admitir la vulneración del principio de non bis in ídem que alega la impugnante, al no concurrir el elemento referido a la *identidad de fundamento*.

39. De otro lado, la impugnante cuestiona la sanción impuesta, alegando que no cuenta con ningún antecedente de sanción, ni siquiera una amonestación escrita. Afirma que imponerle directamente la sanción de destitución es un abuso de autoridad ya que no cuenta con ningún antecedente, por lo que se han vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

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"

40. Sobre el particular, cabe indicar que las faltas disciplinarias previstas en el artículo 85º de la Ley N° 30057 pueden ser sancionadas con suspensión sin goce de remuneraciones o con destitución; por consiguiente, existe habilitación legal para poder imponer la sanción de destitución, sin que para ello sea necesario haber acumulado sanciones previas. Así, cuando se cometa un hecho que torne insostenible el vínculo laboral aun en los casos que el servidor no cuente con antecedentes, la Entidad puede imponer la sanción de destitución por la naturaleza gravosa del hecho.
41. En este caso, para imponer la sanción de destitución, se advierte que la Entidad consideró que se afectó la buena fe laboral por el accionar deshonesto; asimismo, que la impugnante se mantuvo en el cargo por casi tres (3) meses. También que dada su condición de bachiller en Derecho tenía pleno conocimiento de la irregularidad de su conducta; que se afectaron bienes jurídicos como la integridad, la probidad y la honestidad, además que actuó intencionalmente al haber accedido a su cargo, a sabiendas que había presentado un documento no veraz. Sobre la base de dicha fundamentación, este Colegiado advierte que la Entidad ha cumplido con motivar la proporcionalidad de la sanción impuesta.
42. En efecto, debe tenerse en consideración que ejercer la función pública sobre la base de documentación no veraz es una conducta de suma gravedad que torna insostenible el vínculo laboral toda vez que implica la vulneración de principios éticos como la probidad, idoneidad y veracidad, que son inherentes a la condición de servidor público. De allí que, quien quebrante dichos principios por proporcionar información no acorde a la realidad no pueda ostentar la condición de servidor público; razón por la cual, se justifica la imposición de la sanción de destitución.
43. Bajo tal orden de consideraciones, habiéndose acreditado la falta disciplinaria imputada, corresponde declarar infundado el recurso de apelación presentado por la impugnante.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora DANAYE CECILIA ISABEL CASTILLO GRADOS contra la Resolución de Gerencia General N° D000188-2024-SUTRAN-GG del 19 de noviembre de 2024, emitida por la Gerencia

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"

General de la SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora DANAYE CECILIA ISABEL CASTILLO GRADOS y a la SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS.

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

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<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 V°B°  
**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

P7

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.

al Miller 1153 - 1157 - Jesús María,  
- Perú

[info@servir.gob.pe](mailto:info@servir.gob.pe)

T: 51-1-2063370

[www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)

