



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

## **RESOLUCIÓN Nº 002516-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 132-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : GONZALO GABRIEL ALVITES QUEVEDO  
**ENTIDAD** : DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JAÉN  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
DESTITUCIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Órgano Sancionador Nº 17-2024-GR.CAJ/DSRSJ-DG/OE.GD-RR.HH-PAD, del 15 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección General de la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JAÉN, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 13 de junio de 2025

### **ANTECEDENTES**

- Mediante la Resolución de Órgano Instructor Nº 17-2024/GR.CAJ/DSRSJ-DG/OE.GD-RR.HH-PAD, del 18 de septiembre de 2024,<sup>1</sup> la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JAÉN, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor GONZALO GABRIEL ALVITES QUEVEDO, en adelante el impugnante, la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

Al respecto, la Entidad precisó que el impugnante en su condición de Auxiliar Administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud RIS-JAEN, el día 9 de agosto de 2024, habría acudido a su centro de labores en aparente estado de embriaguez.

- El 4 de octubre de 2024, el impugnante formuló su descargo.

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 20 de septiembre 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 sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

(...)”.

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”

- Mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 17-2024-GR.CAJ/DSRSJ-DG/OE.GD-RR.HH-PAD, del 15 de noviembre de 2024<sup>3</sup>, la Dirección General de la Entidad sancionó al impugnante con la medida disciplinaria de destitución, concluyendo que con su proceder incurrió la falta disciplinaria prevista en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 4 de diciembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 17-2024-GR.CAJ/DSRSJ-DG/OE.GD-RR.HH-PAD, del 15 de noviembre de 2024, a efectos de que se declare su nulidad por los siguientes fundamentos:
  - La Entidad no ha tomado en cuenta que el impugnante es dirigente sindical, pareciendo que la decisión tomada es una venganza en su contra, atentando su derecho a la libertad sindical.
  - Se ha vulnerado su derecho de defensa y debida motivación.
  - Se le ha aplicado la sanción más drástica sin argumentar adecuadamente dicha decisión, vulnerándose los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
  - No se ha efectuado una correcta valoración de la graduación de la sanción impuesta.
- Con Oficio N° 184-2024GR.CAJ-DSRSJ7DG, la Entidad remitió Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, del recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
- Mediante Oficios N°s 000602-2025-SERVIR/TSC y 000603-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

<sup>3</sup> Notificada al impugnante el 15 de noviembre de 2024.

<sup>4</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>5</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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>7</sup>, y el artículo 95° de su

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

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

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

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

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

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

#### <sup>5</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>6</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

#### <sup>7</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.

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://abpps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</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>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>10</sup>.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>11</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

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

<sup>8</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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>9</sup>El 1 de julio de 2016.

<sup>10</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 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;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, 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;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a 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”.

<sup>11</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 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

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)

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

13. 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.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>13</sup> se

<sup>12</sup>**Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“NOVENA.- Vigencia de la Ley**

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

<sup>13</sup>**Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo Nº 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.

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>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, 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<sup>os</sup> 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<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>14</sup>.
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>15</sup> que dichas

---

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

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

**“Artículo 90<sup>o</sup>.- 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”.

**<sup>15</sup>Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 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

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<sup>o</sup> 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>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

18. 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<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N<sup>o</sup> 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 procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-

regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 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”

SERVIR/GPGSC<sup>16</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otro.
  - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276 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.
22. Teniendo en consideración la fecha en que ocurrieron los hechos imputados y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, e identificando que el impugnante se encuentra sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, corresponde que en el presente caso se apliquen las reglas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

De la falta prevista en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057

<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**

**“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo 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.





23. De manera previa a la acreditación de la falta imputada, resulta de vital importancia que este cuerpo Colegiado analice aquellos supuestos<sup>14</sup> en los que se puede incurrir en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal g) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil. Dicha norma señala lo siguiente:

**“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:*

(...)

*g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes”.*

24. En ese sentido, los supuestos que constituyen falta disciplinaria, según la norma antes citada, son los siguientes:

**(i) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez.**

(ii) La concurrencia al trabajo bajo la influencia de drogas.

(iii) La concurrencia al trabajo bajo la influencia de estupefacientes

25. Ahora bien, en el presente caso y en atención al supuesto *“La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez”*, es posible identificar los siguientes elementos del tipo infractor:

(i) **La concurrencia al trabajo;** lo que significa que para que se configure este elemento basta con la sola asistencia al centro de trabajo por parte del servidor imputado.

(ii) **Estado de embriaguez;** en otras palabras, el servidor imputado deberá encontrarse en estado de ebriedad, por lo que una primera forma de poder acreditar este estado, es a través de un dosaje etílico o algún otro análisis que mida el nivel de alcohol en la sangre. Por otro lado, ante la imposibilidad de la realización de un dosaje o análisis, para poder acreditar este elemento del tipo infractor ante la percepción de alcohol –ya sea por el olor o comportamiento del servidor– que logre dar indicios razonables que éste se encuentra en estado de embriaguez, también resulta un medio probatorio válido que tales indicios sean consignados en actas, declaraciones, manifestaciones, grabaciones, Libro de ocurrencias y/o cualquier medio material obtenido por parte de la Entidad.

26. Esto implica, además, que no en todos los casos es necesario acreditar la comisión de la falta descrita con un examen toxicológico, pues la hipótesis normativa de literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 no cierra la posibilidad de que se acredite el estado del servidor con otro medio probatorio en tanto sea idóneo, y

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”

ello porque el estado de embriaguez puede ser evidente según las máximas de la experiencia, permitiendo el empleo de otras pruebas para determinar su concurrencia.

27. En ese sentido, esta Sala considera que la forma de probar la concurrencia en estado de embriaguez puede acreditarse de manera similar, o, por su puesto, a través de cualquier otro medio de prueba que resulte idóneo para generar un grado de certeza suficiente sobre el estado de ebriedad de un servidor.
28. No está demás precisar que, la falta contemplada en el literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 no exige que la concurrencia en estado de embriaguez, bajo el efecto de drogas o sustancias estupefacientes, sea reiterada, con lo cual basta que el servidor asista una única vez en esa condición para que sea atribuible dicha falta, aunque no toda primera concurrencia en este estado culminará en una sanción de destitución, pues previamente deben analizarse los presupuestos del artículo 87º de la Ley Nº 30057 para verificar si corresponde una sanción menos gravosa, como la suspensión.

#### Sobre la falta imputada al impugnante

29. Conforme se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, al impugnante se le imputó que el 9 de agosto de 2024, habría acudido a su centro de labores en aparente estado de embriaguez.
30. En ese sentido, tenemos que, en el marco de la investigación efectuada, se han recabado los siguientes medios de prueba:
  - Autorización de Salida Nº 001068, del 9 de agosto de 2024, a favor del impugnante autorizando su salida por “motivos particulares”, advirtiéndose como hora de salida las 8:08 a.m., y como hora de retorno las 12:48 p.m.
  - Descargos presentados por el impugnante el 4 de octubre de 2024, señalando lo siguiente:

“(…)

*El pasado viernes 09 de agosto del 2024, el suscrito como todos los días llegó a laborar a la sede de la DISA Jaén, marcando su ingreso a las 07:30 de la mañana, pero a las 08:08 de la mañana del mismo día y con papeleta de salida Nº 1068 y por asuntos particulares, se dirigió al Banco de Nación a fin de solicitar un préstamo para el pago de las pensiones de la Universidad de mis hijos que estudian en Chiclayo y Tarapoto, respectivamente.*

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"

*Sin embarco y al no ser atendido, retorne a mi domicilio a descansar, puesto que el día anterior había estado en la despedida de mi compañero de trabajo y dirigente sindical del SUTAAS DISA Jaén, CPC. José Acuña Medina, celebración que se prolongó cerca de las 5.30 o 06 de la mañana del viernes 09 de agosto, donde habíamos ingerido bastante alcohol*

*Esto no fue impedimento para que tras la salida de la despedida fuera a mi cuarto donde habito y me duche para cambiarme e ir a trabajar como todos los días, y registrar mi ingreso. Cabe mencionar que en ningún momento personal de seguridad a esa hora (07 30 de la mañana) me dijeran algo, dieran cuenta de mi estado o algo parecido.*

(...)

*Mas adelante retorne al centro de labores, marcando mi ingreso a las 02 10 de la tarde, pero el miembro de seguridad y sin razón aparente alguna me exigía que soplara un aparato para medir el aliento alcohólico del suscrito por lo que me negué, por considerarlo ofensivo y solo atine a reclamarle por que SOLO A MI, porque no se ejecuta la misma acción al resto del personal que estaban ingresando a laborar, dirigiéndome a mi Oficina ubicada en el segundo nivel de la sede institucional.*

(...)

*Al llegar como todos los días, salude al personal de vigilancia y seguridad de la sede, marque mi asistencia en el reloj de control de asistencia y en ningún momento el miembro de seguridad notó, señaló o me dijo que estaba ebrio, a pesar que tenía aliento alcohólico (...). (Subrayado agregado)*

Como es de verse, el impugnante a través de sus descargos ha reconocido que el día 9 de agosto de 2024, concurrió a las instalaciones de su centro de labores en estado de embriaguez, toda vez que, se había encontrado libando alcohol hasta aproximadamente las 6:00 a.m.

- CD de grabación de video correspondiente al día 9 de agosto de 2024, advirtiéndose que la Entidad procedió a practicar la prueba de alcoholímetro al impugnante , advirtiéndose la siguiente conversación:
  - **Representante de la Entidad:** "(...) vamos a pasar a otras áreas donde posiblemente encontremos a otros servidores que estén en la misma situación"
  - **Impugnante:** "Dejo constancia de porqué solamente a mí"
  - **Representante de la Entidad:** "No solamente a usted"
  - **Impugnante:** "Si es solamente a mi doctora, yo si lo digo, solamente a mí. Yo le digo a usted doctor Guevara doctora Fernández porqué solamente a mí"

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”

- **Representante de la Entidad:** *“No pero si usted conoce a otros servidores que estén en las mismas condiciones que usted puede decirnos quiénes son”*
- **Impugnante:** *“Yo no estoy diciendo eso, estoy diciendo porque solamente a mi”*
- **Representante de la Entidad:** *“Vamos a proceder a tomar su examen por favor”*
- **Impugnante:** *“No, voy a salir, lamentablemente voy a salir, porque yo estoy desde ayer, hemos estado tomando ayer en una reunión que hemos tomado un montón de trabajadores, un montón de trabajadores”*
- **Representante de la Entidad:** *“Si pero ayer ha sido otro día, hoy día estamos en horario de trabajo y es parte del procedimiento. Proceda... ¿Cuánto salió?”*
- **Miembro de Seguridad:** *“Ocho”*

31. Del referido video se evidencia que el impugnante reconoció encontrarse en estado de embriaguez; toda vez que, incluso antes de efectuar se evaluación señaló que saldría positivo porque había ingerido bebidas alcohólicas.
32. Asimismo, se aprecia que la prueba de alcoholímetro arrojó un resultado de 0.08 grados de alcohol en la sangre, con lo cual queda acreditado que el impugnante se encontraba en estado de ebriedad.
33. Por tanto, para este cuerpo Colegiado, se ha acreditado que el impugnante, el 9 de agosto de 2024, concurrió a su centro de trabajo en estado de embriaguez, configurándose de esa manera la falta disciplinaria tipificada en el literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

#### Sobre la proporcionalidad de la sanción

34. La Ley Nº 30057 prescribe que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Esto significa que debe existir una adecuada proporción entre el castigo impuesto con la gravedad o la magnitud de la falta.
35. 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 Perú<sup>17</sup>, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que

#### <sup>17</sup>Constitución Política del Perú de 1993

“Artículo 200º.- Son garantías constitucionales:  
(...)

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”

*“(…) 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 (...)”<sup>18</sup>.*

36. 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 gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
37. Bajo este contexto, se puede apreciar en el presente caso que el artículo 88º de la Ley Nº 30057, establece las siguientes sanciones:
- Amonestación escrita.
  - Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
  - Destitución del servicio.
38. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 91º 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”.* (Subrayado nuestro)

39. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

---

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”.

<sup>18</sup>Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente Nº 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. 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”

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

*b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.*

*c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.*

*d) Las circunstancias en que se comete la infracción.*

*e) La concurrencia de varias faltas.*

*f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.*

*g) La reincidencia en la comisión de la falta.*

*h) La continuidad en la comisión de la falta.*

*i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso”.*

40. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*.<sup>19</sup>

41. Así, pues, el órgano sancionador está obligado a expresar **cuáles son las razones en que basa su decisión para optar entre una u otra medida disciplinaria.**

42. Sobre el particular, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este Tribunal ha destacado la importancia de motivar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, indicando que se está frente a una motivación aparente cuando *«el órgano sancionador “solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”.* Así, se incurre en motivación aparente en la graduación de la

<sup>19</sup>Fundamento 12 de la sentencia emitida en el expediente N° 03167-2010-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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

*sanción, cuando se analizan los criterios en abstracto y no en función de las circunstancias del caso y de las condiciones del servidor, o bien porque solo se transcriben los criterios de graduación de la sanción pero no son analizados de acuerdo al caso particular».*

43. En esa medida, del tenor del acto de sanción se observa que la Entidad ha incurrido en una motivación aparente, al evaluar algunos criterios recogidos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, pero, limitándose a describir fundamentalmente el hecho y no da razones claras del porqué se configura cada criterio que invoca, a la luz de las pautas brindadas en el precedente antes citado.
44. Por ejemplo, un criterio que evaluó es: Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos. En él se describe que el impugnante, al laborar para una entidad que brinda servicios de salud podía generar un mayor perjuicio a la población.

Sin embargo, la Entidad no ha tomado en cuenta que el impugnante desempeña labores administrativas al ocupar el cargo de Auxiliar Administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud RIS-JAEN; además, si bien la Entidad señala que el impugnante vulneró el correcto funcionamiento de la administración pública, no indica cómo se materializó tal afectación.

Es importante precisar que, este Tribunal ha indicado en el precedente citado que este criterio tiene que ver con la afectación que **ha ocasionado** la conducta. Entiéndase, el resultado dañoso o lesivo que ha producido, el cual, a su vez, requiere ser grave. Por tanto, la Entidad tenía que explicar qué afectación ocasionó la inconducta del impugnante, y, por qué es grave.

45. Otro criterio al que se alude en la sanción es: ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. Esto en razón a que el impugnante no habría querido pasar la prueba de alcoholímetro; no obstante, del video CD que obra en el expediente, se evidencia que si bien el impugnante cuestionó que dicho examen sea efectuado únicamente a él, no se negó a su realización y procedió con el mismo.
46. Este Tribunal aclaró en el precedente antes citado que *no se puede pretender exigir u obligar al servidor al reconocimiento de la falta ni mucho menos a que colabore con la investigación; sino tan solo que no entorpezca u obstaculice la indagación del hecho en virtud del cual se le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante la destrucción, alteración, supresión, eliminación de documentación u otro tipo de información relacionada con el hecho constitutivo de la falta. En otras palabras, si bien el servidor puede no colaborar con la investigación, no debería entorpecer el desarrollo de la misma mediante las acciones antes*

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”

*mencionadas, de presentarse esto último lógicamente se justificaría la intensificación en la gravedad de la sanción.* En esa medida, no se advierte que el impugnante hubiera obstaculizado la labor de la Secretaría Técnica o las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.

47. Otro criterio analizado es el referido a: las circunstancias en que se comete la infracción. En él, la Entidad señaló que el hecho imputado afectó la prestación del servicio y puso en riesgo la vida del impugnante.

Sin embargo, la Entidad no ha valorado que el impugnante no cuenta con antecedentes disciplinarios; asimismo, no precisó qué circunstancias externas, que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, hacen que la conducta del impugnante sea menos tolerable y la revista de mayor gravedad.

48. Finalmente, la Entidad analizó el criterio referido a: El beneficio ilícitamente obtenido. Al respecto, la Entidad señaló que el impugnante se benefició económicamente al asistir a su centro de labores en estado de embriaguez a fin de que no se le aplique el descuento por inasistencia.

Sin embargo, si bien la intención del impugnante hubiera sido evitar el descuento de su remuneración, este acto no configura un hecho ilícito (dado que el pago de la remuneración es producto de su asistencia), y menos aún evidencia algún enriquecimiento a favor del impugnante a causa de la comisión de la falta.

49. Así las cosas, se advierte que la Entidad no ha expuesto en el acto de sanción suficientes razones para corroborar que el mantenimiento de la relación de trabajo con el impugnante resulta insostenible **por la gravedad e impacto negativo** de las conductas cometidas, de forma tal que corresponda la más gravosa de todas las sanciones: la destitución.

#### Decisión del Tribunal del Servicio Civil

50. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que cuando se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, o que contravengan el ordenamiento jurídico, contengan un imposible jurídico **o prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable**, el Tribunal declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello.

51. De acuerdo con el desarrollo precedente, se aprecia que la Entidad ha vulnerado el debido procedimiento administrativo. Tal situación, constituye una inobservancia

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 parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, lo que denota que el acto administrativo de sanción está inmerso en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444<sup>20</sup>. Consecuentemente, **corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por este Tribunal.**

52. No obstante, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación.
53. En términos equivalentes, con este pronunciamiento, el impugnante no está siendo absuelto de sus acusaciones. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero se deberá respetar el derecho de defensa, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes, a fin de evitar posteriores nulidades que, eventualmente, generen impunidad y responsabilidad en los funcionarios que transgreden el ordenamiento jurídico.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Resolución de Órgano Sancionador Nº 17-2024-GR.CAJ/DSRSJ-DG/OE.GD-RR.HH-PAD, del 15 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección General del DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JAÉN, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución de Órgano Sancionador Nº 17-2024-GR.CAJ/DSRSJ-DG/OE.GD-RR.HH-PAD, del 15 de noviembre de 2024, debiendo la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JAÉN subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente.

<sup>20</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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”.

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"

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor GONZALO GABRIEL ALVITES QUEVEDO y a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JAÉN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JAÉN, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 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 VºBº  
**ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº  
**CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

L17/

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>

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.

