



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

## **RESOLUCIÓN Nº 002268-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 14436-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : MARIA ELENA RAFAELO MEZA  
**ENTIDAD** : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
DESTITUCIÓN

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARIA ELENA RAFAELO MEZA contra la Resolución Directoral Nº 08751-2024-UGEL05 del 25 de octubre de 2024, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 05 San Juan de Lurigancho.*

Lima, 13 de junio de 2025

### **ANTECEDENTES**

1. Mediante Resolución Jefatural Nº 00070-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05/DIR-ARH del 2 de setiembre de 2024<sup>1</sup>, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 05 San Juan de Lurigancho, en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la señora MARIA ELENA RAFAELO MEZA, en adelante la impugnante, en su condición de Notificador, por presuntamente haber incurrido en el siguiente hecho:

*"(...) Que la servidora MARIA ELENA RAFAELO MEZA, Notificador para la Sede de la UGEL. 05, habría utilizado el Certificado de Trabajo de fecha 15 de marzo del 2016 (fs. 44), presuntamente emitido por (...), Jefe del Dpto. de Relaciones Humanas de Servicios Laborales Lima S.R.L, laborando bajo el influjo de éste documento, como Notificador para la Sede de la UGEL 05, (...)*

*(...) la servidora MARIA ELENA RAFAELO MEZA, Notificador para la Sede de la UGEL. 05, habría consignado información falsa en el Anexo Nº 02 (DECLARACIÓN JURADA DEL PPOSTULANTE) (fs. 74), cuando declaró bajo juramento contar con la veracidad de la información y de la documentación*

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 9 de setiembre de 2024.

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





*que adjunta para el concurso, (...)*. (Sic.)

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>, 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>3</sup>, en concordancia con el artículo 100º de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM<sup>4</sup>.

- Mediante Resolución Directoral Nº 08751-2024-UGEL05 del 25 de octubre de 2024<sup>5</sup>, la Dirección 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

### <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:

(...)

q) Las demás que señale la ley”.

### <sup>3</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>4</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>5</sup> Notificada a la impugnante el 31 de octubre de 2024.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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"

3. El 25 de noviembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 08751-2024-UGEL05, bajo los siguientes argumentos:
  - (i) El procedimiento de fiscalización posterior no se llevó a cabo conforme a lo establecido en la Ley N° 27444.
  - (ii) El documento cuestionado no fue determinante para que resultara ganadora en el proceso CAS pues cumplía con el perfil requerido.
  - (iii) Ha prescrito la acción disciplinaria desde la presentación del documento cuestionado.
  - (iv) Después del informe oral reconoció el cargo imputado y solicitó que se le atenúe la sanción.
  - (v) No se ha desarrollado correctamente la gradualidad de la sanción impuesta.
  - (vi) Existe motivación aparente respecto a la valoración de sus descargos.
  - (vii) A consecuencia de retrotraerse el procedimiento a la etapa de precalificación ya no quedaría plazo para iniciar el procedimiento, ni tampoco para sancionarla.
4. Mediante Oficio N° 02272-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05/DIR-AAJ, la Entidad elevó al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante.
5. El 17 de diciembre de 2024, con Oficios N°s 038991-2024-SERVIR/TSC y 038992-2024-SERVIR/TSC, se comunicó a la impugnante y a la Entidad, la admisión del recurso de apelación.
6. El 14 de abril de 2025, la impugnante alegó que la Entidad ha omitido evaluar el reconocimiento como atenuante de responsabilidad, ha vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, no ha motivado la insostenibilidad del vínculo laboral, no ha evaluado que no cuenta con antecedentes de sanciones, tampoco tuvo en cuenta los antecedentes de su desempeño laboral.
7. El 29 de mayo de 2025, mediante Oficio N° 13488-2025-SERVIR/TSC se solicitó información adicional a la Entidad.
8. El 6 de junio de 2025, la Entidad remitió la información que le fue requerida.

## ANÁLISIS

### De la competencia del 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.





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

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>6</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>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.
10. 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.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>9</sup>, y el artículo 95º de

<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 17º.- 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>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 90º.- La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión

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.

12. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>12</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

<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;

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)

13. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

#### Del régimen disciplinario aplicable

15. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas

- 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"

que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>13</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
17. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria 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.
18. 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**

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"

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia 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.
20. 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.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se estableció cuáles debían ser las normas que resultaban aplicables

#### “Artículo 90º.- 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>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.





atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de setiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se 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.
22. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE<sup>17</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

<sup>17</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 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.





sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de 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.

23. 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.

#### Del cómputo del plazo de prescripción

24. Sobre el particular, el artículo 94º de la Ley N° 30057 regula la prescripción de la potestad disciplinaria bajo los siguientes términos:

***“Artículo 94. Prescripción***

*La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año”.*

25. Ahora bien, en este caso, el hecho imputado a la impugnante consiste en que habría ejercido el cargo de Notificador, sobre la base de documentación

<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"

presuntamente no veraz, que adjuntó en su expediente de postulación cuando postuló al referido cargo. En ese sentido, el hecho imputado se habría cometido por todo el tiempo que la impugnante se mantuvo laborando en el referido cargo. Al respecto, a través de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, se desarrolló el siguiente criterio:

*“43. En virtud de las consideraciones expuestas, se concluye que, en los casos en que se impute el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, a través del literal q) del artículo 85º de la Ley N° 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815, el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario **comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento**”.* (El resaltado y subrayado es agregado).

Al respecto, debe tenerse en consideración que la sola presentación de la documentación no resulta pasible de ser sancionada disciplinariamente cuando el postulante no llega a ganar ni adquirir la condición de servidor público; sin embargo, cuando sí se llega a obtener dicha condición, que es consecuencia de la participación previa en el concurso público o proceso de selección, y se ejerce la función del cargo, esta conducta es reprochable disciplinariamente.

26. En ese sentido, dado que la impugnante se mantuvo en el ejercicio de su cargo de Notificador, la falta se habría estado cometiendo durante todo el tiempo que prestó labores, por lo que no operó el plazo de prescripción de tres (3) años desde la presunta comisión de la falta. Asimismo, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de la presunta falta el 3 de julio de 2024, con la comunicación de la supuesta emisora del documento cuestionado.
27. Por consiguiente, habiéndose notificado a la impugnante la Resolución Jefatural N° 00070-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05/DIR-ARH, mediante la cual se inició el procedimiento administrativo disciplinario, el 9 de setiembre de 2024, se tiene que tampoco operó el plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento, para el inicio del procedimiento.
28. De otra parte, en cuanto al plazo de prescripción de un (1) año de duración del procedimiento, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, se

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.





estableció que *“la Ley y el Reglamento han fijado claramente el momento a partir del cual comenzará a computarse el plazo de un (1) año, esto es, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual según el Reglamento se produce con la notificación al trabajador del acto de inicio del procedimiento”*; y, precisó que *“una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento”*.

29. En tal sentido, el plazo de un (1) año de duración del procedimiento administrativo disciplinario se computa desde que se notifica al servidor el acto de inicio hasta que se emite el acto de imposición de sanción. Así, en este caso, el acto de inicio del procedimiento fue notificado a la impugnante el 9 de setiembre de 2024 y el acto de sanción fue emitido el 25 de octubre de 2024. En ese sentido, se aprecia que tampoco ha operado este plazo de prescripción.

#### De la falta disciplinaria imputada

30. En el presente caso, la Entidad atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria a la impugnante en su condición de *Notificador*, por presuntamente haber incurrido en el siguiente hecho:

*“(…) Que la servidora MARIA ELENA RAFAELO MEZA, Notificador para la Sede de la UGEL. 05, habría utilizado el Certificado de Trabajo de fecha 15 de marzo del 2016 (fs. 44), presuntamente emitido por (...), Jefe del Dpto. de Relaciones Humanas de Servicios Laborales Lima S.R.L, **laborando bajo el influjo de éste documento, como Notificador para la Sede de la UGEL 05, (...)***

*(…) la servidora MARIA ELENA RAFAELO MEZA, Notificador para la Sede de la UGEL. 05, habría consignado información falsa en el Anexo N° 02 (DECLARACIÓN JURADA DEL PPOSTULANTE) (fs. 74), cuando declaró bajo juramento contar con la veracidad de la información y de la documentación que adjunta para el concurso, (...).” (Sic.) (El resaltado es agregado).*

Como se aprecia, la Entidad atribuyó a la impugnante que habría prestado servicios como *Notificador*, habiendo accedido a laborar en dicho cargo, a través de un concurso público en el que habría presentado documentación no veraz.

31. 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 N° 30057, referida a *“Las demás*





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

que señale la ley”; en concordancia con el artículo 100º de su Reglamento General, en virtud del cual también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley Nº 27815, al haber vulnerado los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º:

**“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”.*

- 32. Respecto a dicha imputación, para acceder al cargo de *Notificador*, la impugnante presentó al concurso público el siguiente documento presuntamente no veraz:



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"

Como puede verse, en dicho certificado de trabajo se consignó que la impugnante habría laborado para la empresa Servicios Laborales Lima S.R.L., desempeñándose en el cargo de Asistente Administrativo, desde el 2 de enero de 2012 hasta el 28 de febrero de 2014.

33. Ahora bien, mediante Oficio N° 0026-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05-ARH-FPCAS del 17 de abril de 2024, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad solicitó a la empresa Servicios Laborales Lima S.R.L., que confirme la autenticidad del certificado cuestionado, para lo cual le adjuntó copia del mismo.

Sobre ello, la impugnante alega que la fiscalización posterior no se llevó a cabo conforme a lo establecido en la Ley N° 27444; sin embargo, debe considerarse que, de conformidad con lo establecido en el numeral 49.2 del artículo 49° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, los documentos presentados ante las entidades en procedimientos administrativos comunes o especiales, se presumen veraces al amparo del principio de presunción de veracidad; no obstante, ello no impide que las entidades posteriormente puedan comprobar la veracidad de los documentos. Tal es así que, el artículo 34° del mismo cuerpo normativo, habilita a verificar la autenticidad de los documentos proporcionados por los administrados.

Bajo ese marco normativo, la Entidad requirió información a la empresa Servicios Laborales Lima S.R.L., sobre la autenticidad del certificado cuestionado que la impugnante presentó en el concurso público (procedimiento especial) para acceder al cargo de Notificador; para lo cual mostró a dicha empresa el certificado cuestionado adjuntándolo al requerimiento.

34. En atención al requerimiento formulado por la Entidad, mediante documento s/n del 3 de julio de 2024, la empresa Servicios Laborales Lima S.R.L., informó lo siguiente:

*“(…) la Señorita MARIA ELENA RAFAELO MEZA, **no laboro para mi representada SERVICIOS LABORALES LIMA SRL, en ningún periodo, causándonos sorpresa el Certificado Adjunto, al Oficio enviado por su representada**”. (El resaltado es agregado).*

Como puede verse, la empresa Servicios Laborales Lima S.R.L., informó que la impugnante no laboró en dicha empresa en ningún periodo, por lo que el certificado de trabajo carece de veracidad. Cabe precisar que el certificado cuestionado figura supuestamente suscrito por la señora de iniciales G.M.R; y es

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.





precisamente esta señora, quien ha comunicado expresamente que la impugnante no laboró en la empresa que representa.

35. 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 Asistente Administrativo desde el 2 de enero de 2012 hasta el 28 de febrero de 2014; sin embargo, ello no fue así pues de acuerdo con lo informado por la empresa Servicios Laborales Lima S.R.L., la impugnante no laboró en ningún periodo.
36. 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 empresa Servicios Laborales Lima S.R.L y, pese a ello, decidió presentar el certificado de trabajo cuestionado, habiéndose mantenido en el cargo *Notificador* sobre la base de dicho documento no veraz.
37. 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 del Anexo N° 2 – Declaración Jurada del Postulante.
38. Ahora bien, en ejercicio de su derecho de contradicción, la impugnante ha alegado que el documento cuestionado no fue determinante para que resultara ganadora en el proceso CAS pues cumplía con el perfil requerido.
39. 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.
40. 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

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.





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 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.

41. En esa línea, se acredita que la impugnante no actuó con rectitud, honradez y honestidad, ni con aptitud moral, y tampoco se expresó con autenticidad, al ejercer la función pública, manteniéndose en el cargo de *Notificador* a sabiendas que había presentado documentación con información no veraz que no guardaba correspondencia con la realidad. Por consiguiente, al haber infringido los principios éticos de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815, incurrió por remisión en la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, en concordancia con el artículo 100º del Reglamento General de esta última ley.
42. Por otra parte, en cuanto a la sanción impuesta, la impugnante alega que después del informe oral reconoció el cargo imputado y solicitó que se le atenúe la sanción. Afirma que la Entidad ha omitido evaluar el reconocimiento como atenuante de responsabilidad, ha vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, no ha motivado la insostenibilidad del vínculo laboral, no ha evaluado que no cuenta con antecedentes de sanciones, tampoco tuvo en cuenta los antecedentes de su desempeño laboral.
43. Sobre el particular, cabe indicar que las faltas disciplinarias previstas en el artículo 85º de la Ley Nº 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.
44. Así también, corresponde señalar que el reconocimiento de responsabilidad no genera que automáticamente deba reducirse la sanción a imponer ya que existen casos en los que la gravedad del hecho torna insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, aun cuando medie el reconocimiento. Al respecto, en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, se ha señalado lo siguiente:

*“88. Esta atenuante, sin embargo, debe ser evaluada de manera conjunta e integral con las demás circunstancias del caso y con la naturaleza del hecho*

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"

***infractor, pues si la gravedad de este torna insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, pese a que medie el reconocimiento de responsabilidad, el servidor no podría continuar prestando servicios en la entidad.***

89. Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, **que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante**". (El resaltado y subrayado es agregado).

45. En este caso, para imponer la sanción de destitución, se advierte que la Entidad consideró que se afectó la buena fe por el accionar deshonesto, así como la ausencia de idoneidad moral exigible a todo servidor público; asimismo, que la impugnante actuó a sabiendas que el documento era no veraz y, pese a ello, decidió usar el mismo para acceder y ejercer el cargo de *Notificador*; de igual modo, consideró que la falta se cometió desde el 7 de julio de 2016 y durante todo el tiempo que la impugnante prestó servicios. Sobre la base de dicha fundamentación, la Entidad estimó proporcional a la gravedad del hecho, la imposición de la sanción de destitución, desestimando así la aplicación del reconocimiento como atenuante.
46. Teniendo en cuenta lo expuesto, cabe señalar 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 pues se evidencia así el completo apartamiento de valores éticos mínimos exigibles para cautelar la integridad en el funcionamiento de la Administración Pública; razón por la cual, se justifica la imposición de la sanción de destitución.
47. Finalmente, corresponde que, en caso de no haberlo hecho aún, la Entidad remita los actuados al Ministerio Público<sup>19</sup>, a efectos que evalúe proceder conforme a sus

<sup>19</sup> Nuevo Código Procesal Penal

"Artículo 326º.- Facultad y obligación de denunciar

(...)

2. No obstante, lo expuesto deberán formular denuncia:

(...)

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"

facultades, de corresponder, por la documentación no acorde a la realidad que ha sido detectada.

48. Bajo tal orden de consideraciones, habiéndose confirmado 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 Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARIA ELENA RAFAELO MEZA contra la Resolución Directoral Nº 08751-2024-UGEL05 del 25 de octubre de 2024, emitida por la Dirección de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora MARIA ELENA RAFAELO MEZA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO, debiendo proceder conforme a lo señalado en el considerando 47.

**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.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

- b) Los funcionarios que en el ejercicio de sus atribuciones, o por razón del cargo, tomen conocimiento de la realización de algún hecho punible”.

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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P7

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

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

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)

