



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 001963-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2719-2017-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : PEDRO ENRIQUE VARGAS SAAVEDRA
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 05
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR UN (1) AÑO SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por el señor PEDRO ENRIQUE VARGAS SAAVEDRA contra la Resolución Directoral Nº 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018, emitida por la Dirección de Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 05; en el extremo del referido al faltamiento de palabra en contra de sus compañeros de trabajo.*

Asimismo, se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por el señor PEDRO ENRIQUE VARGAS SAAVEDRA contra la Resolución Directoral Nº 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018, emitida por la Dirección de Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 05; en el extremo del referido al acoso en contra de sus compañeros de labor

Finalmente, se declara la NULIDAD de la Resolución Jefatural Nº 027-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 26 de abril de 2018, y la Resolución Directoral Nº 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018, emitidas por la Jefatura del Área de Recursos Humanos y la Dirección de Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 05, respectivamente; por haberse vulnerado los principios de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Lima, 18 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. A través del Informe de Precalificación Nº 047-2018-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05-ARH-ST, del 24 de abril de 2018, la Secretaría Técnica de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 05, en adelante la Entidad, recomendó a la Jefatura del Área de Recursos Humanos, instaurar procedimiento disciplinario al señor PEDRO ENRIQUE VARGAS SAAVEDRA, en adelante el impugnante, en su condición de Trabajador de Servicio de la Institución Educativa Nº 1181 “Albert Einstein”, por los siguientes hechos:

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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- (i) Habría incurrido en faltamiento de palabra en contra de su superior, el personal jerárquico y compañeros de labor.
 - (ii) Habría incurrido en acoso en contra de sus compañeros de labor, al filmarlos y tomarles fotos mientras realizaban su trabajo.
 - (iii) Habría incumplido injustificadamente su horario de trabajo durante los días 7 (faltó), 16 (faltó), 23 (tardanza de 30 minutos) y 26 (faltó) del mes de marzo de 2018.
2. En razón a ello, con Resolución Jefatural N° 027-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 26 de abril de 2018, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por los hechos mencionados en el numeral anterior, incurriendo en las faltas previstas en los literales c) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹ y el inciso e) del artículo 98° de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM².
 3. El 15 de mayo de 2018, el impugnante presentó sus descargos, manifestando que no existen medios probatorios que demuestren su culpabilidad, ya que no ha faltado el respeto a sus compañeros ni los ha acosado de ninguna forma, asimismo, alega que sus inasistencias están justificadas con una licencia sin goce de haberes.
 4. Mediante Resolución Directoral N° 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018³, en mérito de lo expuesto en el Informe del Órgano Instructor N° 030-2018-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.05-ARH-ST, la Dirección de Programa Sectorial II de la

¹ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

(...)”.

² Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 98°.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

e) Acosar moral o sexualmente.

(...)”

³ Notificada al impugnante el 19 de junio de 2018.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por un (1) año sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en las faltas previstas en literales c) y n) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil y el inciso e) del artículo 98º de su Reglamento.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 10 de julio de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, solicitando se declare fundado su recurso bajo los siguientes argumentos:
 - (i) Se le ha sancionado en base a declaraciones de parte.
 - (ii) Ha sido víctima de agresiones por parte del Director y la secretaria de la Institución Educativa.
 - (iii) El Director ha utilizado ilegalmente al Consejo Educativo Institucional (CONEI) para amedrentar al personal con quien disiente.
 - (iv) No existen medios probatorios en su contra.
 - (v) No existen fotografías o filmaciones.
 - (vi) Sus inasistencias están justificadas por cuestiones de salud.
 - (vii) Se ha vulnerado el debido procedimiento.
6. Con Oficio N° 2071-2018-MINEDU/VGMI-DRELMM-UGEL.05-DIR-AAJ/ADM-ETDA, la Jefatura del Área de Asesoría Jurídica de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por

⁴ **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;

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, 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/TSC⁶, 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. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
10. 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

- 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 contencioso 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”.

⁵ 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”.

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

11. Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
12. 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 Civil⁷, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia⁸.
13. 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 Transitoria⁹ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento

⁷ 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. (...)”.

⁸ 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. (...)”.

⁹ 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 registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

14. 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^{os} 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^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁰.
15. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE¹¹, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio

¹⁰ **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- 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”.

¹¹ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹² que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

16. 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^{os} 276, 728 y 1057.
17. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 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

¹²Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

18. 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/GPGSC¹³, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

19. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 debían de 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 y/o sustantivas mencionadas en los numerales precedentes, de acuerdo a cada caso en concreto.

¹³Directiva 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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

20. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante está sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron después del 14 de septiembre de 2014. Por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre las faltas imputadas al impugnante

21. En el presente caso, mediante Resolución Directoral N° 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA se sancionó al impugnante con suspensión sin goce de remuneraciones, por los siguientes hechos:

- (i) Habría incurrido en faltamiento de palabra en contra de su superior, el personal jerárquico y compañeros de labor (falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil).
- (ii) Habría incurrido en acoso en contra de sus compañeros de labor, al filmarlos y tomarles fotos mientras realizaban su trabajo (falta tipificada en el literal e) del artículo 98° de su Reglamento de la Ley del Servicio Civil).
- (iii) Habría incumplido injustificadamente su horario de trabajo durante los días 7 (faltó), 16 (faltó), 23 (tardanza de 30 minutos) y 26 (faltó) del mes de marzo de 2018 (falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil).

En tal sentido, a consideración de esta Sala resulta pertinente analizar cada una de las faltas imputadas, a fin de determinar si el impugnante fue responsable o no por los hechos imputados.

Sobre la falta prescrita en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057

22. El respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- a) Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
- b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social.
Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.
Un ejemplo de esta falta sería el apropiarse ilícitamente de los objetos que son propiedad de sus compañeros de trabajo.
- c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos, injurias o faltas de respeto.

Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:

- a) Su superior
- b) El personal jerárquico
- c) Los compañeros de labor

Entiéndase que cuando la norma hace referencia al “*personal jerárquico*”, no se refiere al superior directo del servidor imputado, sino a aquellos servidores que ocupan un cargo de mayor jerarquía que el servidor imputado, pero que no se encuentran en una línea jerárquica inmediatamente ascendente, digamos, pueden ser, por ejemplo, los funcionarios públicos que laboran en otra área de la entidad, distinta a la del servidor de carrera imputado.

- 23. En el caso materia de análisis, al impugnante se le sancionó por faltamiento de palabra en contra del Director de la Institución Educativa, la secretaria de iniciales A.M.Z.C. y los miembros del Consejo Educativo Institucional (CONEI).
- 24. Sobre el particular, obra en el expediente la declaración jurada de la secretaria de iniciales A.M.Z.C. del 10 de agosto de 2017, en la cual se consignó lo siguiente:

“Que el día viernes 04 de agosto del 2017 en la oficina de la secretaria y en el momento cuando en cumplimiento de mis funciones le entregaba un memorándum en respuesta a la solicitud realizada al Sr. Pedro Enrique Vargas Saavedra PS II de la



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

I.E. N° 1181 “Albert Einstein”, este señor dijo: “ya se jodió este huevón, le voy a pegar”.

(...)

Fue así que nos acercamos al Sr. Pedro Enrique Vargas Saavedra y el director le preguntó por los malos comentarios hechos contra su persona el día viernes 04 de agosto respondiendo con voz alta y prepotente que no, y que quien le había dicho, a lo que yo le expresé que fue lo que expresó en la oficina de la secretaría, a lo que inmediatamente me insultó de chismosa y que se las iba a pagar y le dijo al director “cuando yo quiera pegarte te digo de frente”.

25. Asimismo, dicha versión fue ratificada por el servidor de iniciales N.B.V., en su declaración jurada del 10 de agosto de 2017, en la manifestó lo siguiente:

“(...) fue entonces que el señor director nos pide acompañarlo a mi persona y a la señorita A... M... Z... C... hacia el Sr. Pedro Enrique Vargas Saavedra para preguntarle sobre el informe presentado por la señorita secretaria sobre un presunto faltamiento a la autoridad de parte de su persona; fue así que con mucho respeto y afán de terminar los malos entendidos se le preguntó por los hechos del informe presentado, al cual el Sr. Pedro Enrique Vargas Saavedra respondió enojado que no, diciendo textualmente que la señorita secretaria era chismosa, que se las iba a pagar y que iba a denunciar, en cuanto al director este señor le dijo: “cuando yo quiera te digo de frente”.

26. Por otro lado, obra en el expediente el Acta de CONEI, del 2 de noviembre de 2017, en el cual se registró declaraciones del propio impugnante siendo las siguientes:

*“El Sr. Pedro pide la palabra y señala que se va a retirar porque se siente atacado y que como es la primera vez el está siendo atacado y le señala a la Sra. (...) que la primera denuncia que él hizo fue porque el director le quiso pegar y ahora el caso se ha archivado porque el **director ha comprado a todos los miembros del CONEI**, el señor Pedro se pone de pie y se retira.*

La auxiliar (...) señala que no es posible que el Sr. Pedro nuevamente se retire faltando el respeto a todos los miembros del CONEI, pide que se tome alguna acción para que esto no vuelva a suceder y pide que todos reflexionemos y las cosas las solucionemos de la mejor manera.

El director señala que el Sr. Pedro se ha retirado y ha cometido un desacato a la autoridad (...).”

27. De conformidad con los documentos y declaraciones que obran en el expediente, se advierte que, efectivamente, existen testigos presenciales del faltamiento de



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

palabra cometido por el impugnante contra la secretaria de iniciales A.M.Z.C., el Director de la Institución Educativa y los miembros del CONEI.

28. En relación a una presunta animadversión del Director y la secretaria de la Institución Educativa en contra del impugnante, cabe señalar que la misma es una apreciación subjetiva realizada por el recurrente, la misma que no ha sido debidamente sustentada en el presente expediente, con lo cual no puede servir como criterio atenuante de responsabilidad, no siendo pasible de ser analizado por este Tribunal. De igual forma, cabe señalar que el hecho que no haya pronunciamiento sobre la solicitud de nulidad del Acta de CONEI, del 21 de agosto de 2017 no amerita la configuración de algún tipo de dolo o intencionalidad de parte del Director de la Institución educativa, ya que son cuestiones relacionadas a obligaciones de índole funcional distintos a la controversia en análisis, razón por la cual esta Sala no es competente para emitir pronunciamiento al respeto.
29. A su vez, sobre la Resolución UNO, del 27 de septiembre de 2017, emitida por el 5º JUZGADO PENAL, sobre Querrela – Delito Calumnia, que archivó la denuncia en contra del impugnante por hechos similares. En relación a este argumento, es necesario señalar que el artículo 262º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS¹⁴, en adelante el TUO, establece que las consecuencias de naturaleza civil, penal y administrativa son independientes y la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa.
30. Al respecto, Juan Carlos Morón Urbina¹⁵, al hacer el comentario de la norma precitada, ha señalado que “(...) *Resulta compatible con el ordenamiento jurídico que concurran una o más responsabilidades por una sola conducta cometida por un funcionario o servidor público. (...) Las decisiones (sean de condena, sobreseimiento o de absolución) en alguna de ellas, no excluyen la posibilidad que en otra se pueda aplicar una sanción distinta, en razón de la misma conducta (...)*”.

¹⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

“Artículo 262º.- Autonomía de responsabilidades

262.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación.

262.2 Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario”.

¹⁵ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentario a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Gaceta Jurídica*, Lima, 2017, tomo II, pp. 572-573.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

31. Por lo que podemos colegir que es jurídicamente válido disponer que se adopten medidas disciplinarias en el ámbito administrativo sobre hechos que tienen connotación penal, en tanto el fundamento en ambas instancias no es el mismo. Así también lo ha entendido la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien en el Informe Técnico N° 320-2018-SERVIR/GPGSC, concluye lo siguiente:

“3.2 En vista que la responsabilidad penal, civil y administrativa tienen un fundamento y regulación diferente, el procedimiento judicial que se le sigue a determinados funcionarios o servidores no determina la imposibilidad de iniciar un procesamiento administrativo disciplinario - PAD, orientado a identificar la responsabilidad que en este ámbito se haya generado por la violación de un bien jurídico distinto al que es materia de un proceso judicial”.

32. En ese sentido, corresponde también desestimar lo alegado por el impugnante en este extremo.
33. En consecuencia, esta Sala es enfática en indicar que es obligación de todo funcionario actuar conforme a los deberes u obligaciones establecidos en algún dispositivo legal, reglamento, u otra disposición dispuesta a nivel interno de cada entidad. Por lo tanto, y como se señaló anteriormente, existe la presunción de que todo trabajador es conocedor de las obligaciones y deberes que le asisten. En ese sentido, se aprecia que las circunstancias en que ocurrieron los hechos obedecen a no haber mantenido, el impugnante una conducta adecuada y disciplinada en el centro de labores, al faltar a la palabra a sus compañeros de labor.
34. En tal sentido, a consideración de esta Sala, el impugnante ha incurrido en faltamiento de palabra en contra de sus compañeros de labor que formaban parte del CONEI, así como contra el Director de la Institución Educativa y la secretaria de iniciales A.M.Z.C.

Sobre la falta prescrita en el literal e) del artículo 98º de su Reglamento de la Ley del Servicio Civil

35. En el mismo sentido de valores basados en el respeto mutuo entre los servidores civiles, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil ha tipificado como falta disciplinaria en el literal e) de su artículo 98º al acoso moral. Sobre esto último, cabe precisar que el acoso moral es equivalente al acoso u hostigamiento laboral, comprendiendo todas aquellas conductas tendientes a intimar, hostigar o perturbar a los compañeros de trabajo.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

36. En el presente caso, se ha sancionado al impugnante por hostigar a sus compañeros de trabajo al realizar actos como filmarlos y tomarle fotos sin su consentimiento, basando la comisión de dicha falta principalmente en el memorial del 7 de septiembre de 2017, suscrito por siete (7) servidores y compañeros del impugnante, en el cual se indicó lo siguiente:

“(…)

Este malestar es de todos los trabajadores; personal administrativo y de servicio nombrados y contratados y se debe a que ya estamos cansados de que constantemente este señor nos está hostilizando y acosando, lo ha hecho por muchos años, pero nadie se ha atrevido a denunciar estos actos, como el de estar filmándonos sin nuestra autorización cuando estamos trabajando, controlándonos constantemente, presentando quejas contra nosotros sus colegas y solicitando documentación de índole personal de todos los suscribientes (certificados médicos, resoluciones, tarjetas, etc.); además de amenazarnos si apoyamos a la gestión y lo más grave es que viene azuzando a algunos de los suscribientes a firmar declaraciones falsas, ya que los eventos que han sido denunciados ante la Ugel 05 son de carácter personal (...) más nada que ver con el normal desarrollo de la gestión escolar y menos el clima institucional que se viene desarrollando en las mejores y más óptimas condiciones y que ha logrado que nuestra institución educativa sea considerada por el Ministerio de Educación como una de las mejores a nivel nacional”.

37. Bajo este contexto, debemos considerar que en los procedimientos disciplinarios - como el que concita el presente análisis-, la responsabilidad de los servidores debe estar debidamente comprobada a través de los medios idóneos cuya suma genere plena convicción al empleador; de lo contrario se estaría presumiendo la culpabilidad del servidor, cuando lo que se presume es su inocencia.

38. Ante dicha circunstancia, resulta necesario señalar que el numeral 9 del artículo 246º del TUO, ha regulado el Principio de Presunción de Licitud, el cual establece que *“las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”*.

39. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que: *“...el derecho fundamental a la presunción de inocencia enunciado en el artículo 2º, numeral 24, literal f), de la Constitución, se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad disciplinaria sancionatoria. Este derecho garantiza en el ámbito de un proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de la*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, sino por el contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida”¹⁶.

40. Sobre el particular, cabe precisar lo que el Tribunal Constitucional ha señalado con relación al principio de presunción de inocencia:

“(…) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”¹⁷.

41. En el presente caso, la falta imputada de acoso moral u hostigamiento laboral consiste en un conjunto de actos dirigidos a perturbar a otros compañeros de trabajo. Sin embargo, solo obran en el expediente declaraciones de servidores públicos sin otros medios de prueba que de manera categórica comprueben la conducta o los actos de hostigamiento imputados al impugnante, por lo que esta Sala considera que se ha configurado la existencia de una duda razonable respecto a la responsabilidad del impugnante en relación al cargo imputado, por lo que en virtud del principio de presunción de inocencia debe procederse a su absolución en este extremo.

42. Además, debe tenerse en cuenta que en virtud de los principios de impulso de oficio y verdad material¹⁸, la carga de la prueba recaía básicamente en la Entidad, razón

¹⁶Sentencia recaída en el expediente N° 05104-2008-PA/TC, fundamento 9

¹⁷Sentencia recaída en el expediente N° 1172-2003-HC-TC, fundamento 2.

¹⁸**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

Artículo IV.- Principios del Procedimiento Administrativo

(...)

1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

(...)



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

por la cual ésta tenía el deber de realizar todas las actuaciones necesarias para obtener convicción suficiente sobre la responsabilidad del impugnante.

Sobre la falta prescrita en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 y el debido procedimiento

43. En relación a la falta prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, apreciamos que la misma prescribe que constituye falta *el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*. La doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera *“puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual– que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio”*¹⁹, mientras que *“el horario de trabajo representa el periodo “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo”*²⁰.

44. De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida.

45. No obstante, apreciamos que la misma norma (artículo 85º) también prevé como falta *las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario*. Con lo cual, lo que se sanciona con esta otra falta es la inasistencia de un servidor a su centro de trabajo y no precisamente su impuntualidad.

46. Así pues, las ausencias injustificadas a las que hace referencia esta última disposición

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. (...)."

¹⁹TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Derecho individual del trabajo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 323.

²⁰TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit., p. 338.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

se relacionan con la ausencia total del servidor en un día de trabajo, es decir, que no se haya presentado a laborar a lo largo del día, lo que marca una diferencia con la falta prescrita en el literal n) del citado artículo 85º, relacionada con el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, la cual -reiteramos- sanciona ausencia en el empleo pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían.

47. De manera que es claro que nuestros legisladores han previsto dos faltas diferentes para sancionar supuestos relacionados, por un lado, a las impuntualidades, y por otro, a las inasistencias.
48. Bajo estas premisas, apreciamos que la Entidad recurre a una falta que no guarda congruencia con el hecho imputado; es decir, la Entidad imputó al impugnante inasistencias injustificadas por tres (3) días (7, 16 y 26 de marzo de 2018), así como tardanzas en el día 23 de marzo de 2018, pero atribuyéndole en conjunto la infracción regulada en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, vulnerando el principio de tipicidad, y por tanto, el debido procedimiento administrativo.
49. Esta situación evidencia que la Entidad ha soslayado, en el extremo referido anteriormente, las garantías con las que se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Resolución Jefatural Nº 027-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 26 de abril de 2018, y la Resolución Directoral Nº 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018, deben ser declaradas nulas por la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO²¹, por contravenir el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, y el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del referido TUO²².

²¹ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-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”.

²² **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus



Respecto los principios de proporcionalidad y razonabilidad

50. Teniendo en consideración que una de las tres faltas ha quedado desvirtuada, en otra se ha comprobado la responsabilidad del impugnante, y otra ha sido declarada nula por vulneración del principio de tipicidad, esta Sala estima necesario analizar si dicha circunstancia determina que se imponga una sanción menos gravosa para el impugnante o, por el contrario, corresponde que se confirme la misma.

51. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú²³, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"²⁴. Agregando además que, "(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional"²⁵.

52. 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

argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".

²³ **Constitución Política del Perú de 1993**

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

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

²⁴ Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 02192-2004-PA/TC.

²⁵ Fundamento 13 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 0535-2009-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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; a fin que la sanción resulte menos gravosa para el administrado.

53. En esa línea, en el ámbito del sector Educación, para efectos del ejercicio de la potestad sancionadora la Ley N° 30057, en su artículo 87º, precisa que las sanciones se aplican según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario, evaluando la concurrencia de las siguientes condiciones:

- a) Gravedad de afectación al interés público y/o bien jurídico protegido.*
- b) Ocultamiento de la comisión de la falta.*
- c) Jerarquía del servidor.*
- d) Circunstancias en que se cometen.*
- e) Concurrencia de varias faltas.*
- d) Participación de uno o más servidores.*
- e) Reincidencia.*
- f) Continuidad en la comisión de la falta.*
- g) Beneficio ilegalmente obtenido”.*

54. Asimismo, el artículo 91º de la Ley N° 30057²⁶ señala que 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. Además, la norma refiere que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad, debiéndose contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

55. Al respecto, resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad.

²⁶**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

Artículo 91º.- Graduación de la sanción

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. Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción”.

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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

56. En otros términos, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trate.
57. Por ello, corresponde analizar cada una de las circunstancias antes descritas a efectos de determinar la sanción a imponer:
- a) Las circunstancias en las que se cometieron las faltas no resultan ser tan gravosas en la medida que por lo expuesto a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario, el impugnante, no causó un perjuicio grave a la Entidad.
 - b) No han participado otros servidores en la comisión de la falta, por lo que no se ha presentado una influencia del impugnante sobre otras personas.
 - c) La Entidad no ha sustentado que el actuar del impugnante haya generado una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
 - d) No se evidencia que se haya obtenido un beneficio económico en los hechos mencionados.
 - e) De los documentos obrantes en el expediente no se advierte que el impugnante ejerza un alto cargo en la Entidad, a fin de que haya una exigencia mayor en la observancia de los deberes y las faltas.
 - f) No se evidencia que haya habido un ocultamiento deliberado de la falta, ni que haya habido una continuidad de la conducta sancionada después de haberse detectado.
58. De manera que si bien está debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante en una de las faltas imputadas, no se aprecia que la sanción impuesta guarde correspondencia con los hechos que la originaron, por lo que esta Sala considera que la misma resulta desproporcional, de modo que corresponde imponer una sanción menos gravosa que no afecte en demasía sus intereses, puesto que, debe tenerse en cuenta que la sanción constituye una restricción a la fuente de ingresos del impugnante.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

59. En tal sentido, al imponerse al impugnante la sanción de suspensión por un (1) año sin goce de remuneraciones, esta Sala considera que se han vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, toda vez que se advierte que la sola imputación de la falta acreditada no reviste de tal magnitud que pueda derivar en la imposición de una sanción tan gravosa.
60. En ese sentido, esta Sala estima que debe declararse la nulidad de la Resolución Jefatural N° 027-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 26 de abril de 2018, y de la Resolución Directoral N° 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018, conforme a lo previsto en el artículo 10º del TUO, a fin de que la Entidad emita un nuevo pronunciamiento teniendo en consideración los principios constitucionales antes señalados.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por el señor PEDRO ENRIQUE VARGAS SAAVEDRA contra la Resolución Directoral N° 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018, emitida por la Dirección de Programa Sectorial II de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05; en el extremo del referido al faltamiento de palabra en contra de sus compañeros de trabajo, al haberse configurado la falta imputada.

SEGUNDO.- Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por el señor PEDRO ENRIQUE VARGAS SAAVEDRA contra la Resolución Directoral N° 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018, emitida por la Dirección de Programa Sectorial II de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05; en el extremo del referido al acoso en contra de sus compañeros de labor, al no haberse configurado la falta.

TERCERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Jefatural N° 027-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 26 de abril de 2018, y la Resolución Directoral N° 06959-2018-UGEL.05-SJL/EA, del 18 de junio de 2018, emitidas por la Jefatura del Área de Recursos Humanos y la Dirección de Programa Sectorial II de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05; respectivamente por haberse vulnerado los principios de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CUARTO.- Retrotraer el procedimiento al momento de la precalificación de las faltas correspondientes a los incisos c) y n) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, debiendo la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 05 tener en consideración los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad.

QUINTO.- Notificar la presente resolución al señor PEDRO ENRIQUE VARGAS SAAVEDRA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 05, para su cumplimiento y fines pertinentes.

SEXTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 05, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO.

SÉPTIMO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L4/CP5