



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**RESOLUCIÓN Nº 001191-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 2412-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : WALTER MARTIN LOAYZA LUPACA  
**ENTIDAD** : DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO – DIRESA CALLAO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución Administrativa Nº 334-2021-GRC/DIRESA/OEGDRH, del 10 de mayo de 2021, emitida por la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao – DIRESA CALLAO; por haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.*

Lima, 23 de julio de 2021

**ANTECEDENTES**

- Mediante Oficio Nº 724-2020-GRC/DIRESA/DLSP, del 5 de noviembre de 2020, con base en el Informe de Precalificación Nº 020-2020-GRC/DIRESA/ST, la Jefatura de la Dirección de Laboratorio de Salud Pública de la Dirección Regional de Salud del Callao – DIRESA CALLAO, en adelante la Entidad, instauró procedimiento disciplinario al señor WALTER MARTIN LOAYZA LUPACA, en adelante el impugnante, en su condición de Responsable de Citología, al haber incurrido en faltamiento de palabra contra de su superior jerárquico inmediato, incurriendo en la falta prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>, en concordancia con el inciso e) del artículo 21º del Decreto Legislativo Nº 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público<sup>2</sup>.

<sup>1</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:

(...)

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.

(...)"

<sup>2</sup> Decreto Legislativo Nº 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

2. El 13 de noviembre de 2020, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
  - (i) Ha logrado obtener consideraciones y reconocimientos profesionales.
  - (ii) Tuvo que aceptar la arbitraria decisión sobre el archivo de las muestras del laboratorio de citología.
  - (iii) Su expresión fue involuntaria, casual e inapropiada, por lo cual pide disculpas.
3. Mediante Resolución Administrativa N° 334-2021-GRC/DIRESA/OEGDRH, del 10 de mayo de 2021<sup>3</sup>, la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el inciso e) del artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 26 de mayo de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 334-2021-GRC/DIRESA/OEGDRH, solicitando se declare fundado su recurso, de conformidad con lo siguiente:
  - (i) No existe pruebas fehacientes de la falta.
  - (ii) Se ha vulnerado la debida motivación.
  - (iii) No se ha acreditado insulto o humillación.
  - (iv) Se ha vulnerado el principio de proporcionalidad.

Asimismo, solicitó se deje sin efecto la ejecución de la Resolución Administrativa N° 334-2021-GRC/DIRESA/OEGDRH, en tanto se resuelve su recurso de apelación interpuesto.

5. Con Carta N° 381-2021-GRC/DIRESA/OEGDRH/ST, la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos 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.

---

#### "Artículo 21°. Obligaciones

(...)

e) Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.

(...)"

<sup>3</sup> Notificada al impugnante el 13 de mayo de 2021.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

6. A través de los Oficios N<sup>os</sup> 005677 y 005678-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17<sup>o</sup> del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023<sup>4</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N<sup>o</sup> 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>5</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N<sup>o</sup> 001-2010-SERVIR/TSC<sup>6</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

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

#### “Artículo 17<sup>o</sup>.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

<sup>5</sup> **Ley N<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>7</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>8</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"<sup>9</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>10</sup>.

<sup>7</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 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>8</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>9</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>10</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://spp.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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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

- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y  
k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

<sup>11</sup> **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

#### Del régimen disciplinario aplicable

13. 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.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia<sup>13</sup>.

<sup>12</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>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 es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 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.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°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>.
17. 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

esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)"

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

**"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**

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

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

<sup>15</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
**"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación**

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

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- 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".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE<sup>16</sup>, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>17</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.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 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

<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

**"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. (...)"

<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

**"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. (...)"





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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>18</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

<sup>18</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

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

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

**7.1 Reglas procedimentales:**

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

**7.2 Reglas sustantivas:**

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 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.
22. En el presente caso, si bien el impugnante alega que se le ha instaurado procedimiento administrativo disciplinario pese a que no tiene un vínculo laboral en la actualidad; se advierte de la documentación que obra en el expediente administrativo que el impugnante estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, al momento de la comisión de los hechos, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas vigentes durante ese tiempo y previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

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

23. 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 del imputado, cual es cometer alguno de los siguientes actos:

- 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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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.

24. En el caso materia de análisis, al impugnante se le sancionó por haber incurrido en faltamiento de palabra contra su jefe inmediato.
25. Respecto al uso de términos irrespetuosos, insultantes o agraviantes para dirigirse a sus superiores jerárquicos y otros trabajadores, Carlos Blancas señala que "(...) *tratándose de palabras o expresiones que pueden reputarse soeces o groseras si éstas no afectan al honor o la dignidad del empleador o sus representantes o de los compañeros de trabajo de quien las profirió, no cabría considerarlas como una lesión irreversible a la relación laboral<sup>19</sup>*". Agrega que el faltamiento de palabra puede ocurrir de manera verbal y/o escrita.
26. En esa línea, es preciso añadir que el Diccionario de la Lengua Española define a la injuria como: "*1. f. Agravio, ultraje de obra o de palabra; 2. f. Hecho o dicho contra razón y justicia; 3. f. Daño o incomodidad que causa algo; 4. f. Der. Delito o falta consistente en la imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama o estimación<sup>20</sup>*".
27. Sobre el particular, obra en el expediente los siguientes medios probatorios:

<sup>19</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2° ed; ARA Editores, Lima, 2006, p.202.

<sup>20</sup> Consulta efectuada en: <http://www.rae.es/>.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- (i) Acta de Supervisión de Control de Asistencia y Permanencia del Personal correspondiente a la Administración Central, levantada el 30 de diciembre de 2019, en la cual se consignó:

*"Con Memorando N° 401-2019 de la Dirección de Laboratorio de Salud Pública, el Dr. Waller Martin LOAYZA LUPACA, está programado sus vacaciones del 26 de Diciembre 2019 al 01 de Enero del 2020; sin embargo, se constata que está haciendo presencia física en el Área de Microscopía (lectura de Láminas); **obstaculizando el trabajo programado que tiene el Director del laboratorio, no permitiendo que se entregue 67 láminas para el control externo al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplastias (INEN), el cual tenía que realizarse a las 12:00 horas. El Director de Laboratorio de Salud Pública le solicita de forma reiterada al Dr. Walter Martin LOAYZA LUPACA para que se retire, toda vez que se encuentra de vacaciones; siendo negativa su respuesta, alegando que de acuerdo a las normas no pueden llevarse las láminas para realizar un control de calidad externo**".*

- (ii) Informe N° 001-2020-GRC/DIRESA/DLSP, del 2 de enero de 2020, a través del cual se informó sobre el faltamiento de palabra del impugnante, de conformidad con lo siguiente:

*" (...) el servidor nombrado Walter Martin Loayza Lupaca cometió un grave acto de faltamiento de respeto a sus superiores, que acusa no solo un profundo desconocimiento de las normas institucionales sino también desconocimiento de las reglas básicas sociales al dirigirse hacia mi persona y decirme textualmente las siguientes palabras provistas de un marcado tono ofensivo, prepotente e irreverente: "te puedes esperar fuera o te saco", pretendiendo contra toda lógica de sano razonamiento que yo desaloje el ambiente. En estas circunstancias solicité al mencionado servidor se retirara de las instalaciones a lo cual hizo caso omiso, ante estas bochornosas faltas me vi obligado a llamar al personal de seguridad, quien le conminó a retirarse de la institución y habiendo transcurrido más de 20 minutos salió enfurecido del ambiente de Citología tirando la puerta agresivamente produciendo un estruendoso ruido que asustó a todo el servicio".*

- (iii) Ilustraciones que describen el audio de evidencia del teléfono 975447 xxx.

28. De conformidad con los documentos que obran en el expediente administrativo, se advierte que, efectivamente, existe evidencia sobre el faltamiento de palabra del impugnante a su superior jerárquico inmediato, en la modalidad de falta de respeto al manifestar de forma prepotente e irreverente "te puedes esperar fuera o te saco".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

29. A su vez, el impugnante aceptó los hechos en sus descargos al pedir disculpas por sus acciones, de conformidad con lo siguiente:

"(...)

*Frente a todo lo expuesto, debo de manifestar que mi expresión vertida, en ese momento, fue involuntaria, casual e inapropiada, motivo por el cual pido las disculpas correspondientes, las que fueron promovidas por la difícil y estresante situación acontecida, así mismo manifestarle que mi accionar profesional y social con mis compañeros de trabajo, siempre fue con respeto y educación".*

De acuerdo a lo anterior, el propio impugnante reconoce la falta de respeto a su superior jerárquico, lo que implica la acreditación de una vulneración al deber de buen trato de todo funcionario público con sus compañeros de labores.

30. 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 su ámbito laboral, al faltar a la palabra contra sus compañeros.
31. Asimismo, tenemos que los servidores civiles, al prestar funciones de interés público, deben enmarcar su comportamiento dentro de parámetros éticos de conducta, incluyendo el respeto por aquellos otros servidores con los que comparte vínculos especiales originados por la propia función pública.
32. En tal sentido, a consideración de esta Sala, el impugnante ha incurrido en faltamiento de palabra en contra de su superior jerárquico, al faltarle el respeto y tratarlo inadecuadamente, configurándose de esa forma la falta establecida en el inciso c) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, en lo que respecta al faltamiento de palabra.
33. De otro lado, el impugnante ha manifestado que al haber reconocido la falta se le debió absolver de los cargos imputados. Sobre el particular, si bien el impugnante pidió disculpas por sus actos, ello no lo exime de responsabilidad administrativa, ya que la falta imputada ha sido objetivamente acreditada en el procedimiento administrativo disciplinario, a través de pruebas que comprueban la falta imputada de acuerdo a lo desarrollado en los numerales precedentes.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### Respecto a los principios de proporcionalidad y razonabilidad

34. Al respecto, resulta necesario señalar que la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo los márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios del derecho administrativo, según la materia de la cual se trate.
35. En su recurso de apelación, el impugnante ha argumentado que se habría vulnerado el principio de razonabilidad porque su actuar no habría sido con dolo, y no se habría vulnerado los intereses del Estado.
36. Por lo tanto, corresponde analizar dicha situación a efectos de determinar si en el ejercicio de la potestad disciplinaria se ha ejercido con observancia de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
37. El Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria *"(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman"*<sup>21</sup>.
38. 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 Perú<sup>22</sup>, 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 (...)"*<sup>23</sup>.

<sup>21</sup>Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

<sup>22</sup>**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".*

<sup>23</sup>Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02192-2004-PA/TC.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

39. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.

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

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

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

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

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

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

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

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

*e) La concurrencia de varias faltas.*

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

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

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

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

42. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *"Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"*<sup>24</sup>.

43. No obstante, en el caso materia de análisis, de la revisión del acto impugnando se aprecia que la Entidad ha tomado en cuenta las disculpas y los antecedentes del impugnante para atenuar la sanción administrativa. No obstante, la Entidad no ha evaluado todos y cada una de los nueve (9) condiciones establecidas en el artículo 87º mencionado.
44. Es decir, no se advierte que la Entidad haya analizado correctamente los criterios indicados, ya que no ha justificado por qué la sanción tendría que ser tan gravosa, esto es, suspensión sin goce de remuneraciones por sesenta (60) días; considerando que la propia Entidad habría reconocido a las disculpas y los antecedentes del impugnante como atenuantes. En tal sentido, se observa que la Entidad no ha justificado adecuadamente los criterios para la imposición de la sanción de suspensión por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones, por lo que esta Sala considera que la sanción impuesta es desproporcional a la falta cometida.
45. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad fue determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo del impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
46. En tal sentido esta Sala considera, que al no guardar correspondencia la sanción impuesta al impugnante con la falta imputada que se ha logrado acreditar en el

<sup>24</sup> Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

procedimiento, se han vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, por lo que debe declararse la nulidad de la Resolución Administrativa N° 334-2021-GRC/DIRESA/OEGDRH, del 10 de mayo de 2021, conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444<sup>25</sup>, debiendo la Entidad emitir un nuevo acto, en el que se fundamente en base a los criterios de razonabilidad, previstos en el mencionado TUO, la sanción que corresponda al impugnante.

#### Sobre la medida cautelar solicitada por el impugnante

47. La emisión de medidas cautelares tiene como fundamento la necesidad de garantizar el derecho de "tutela judicial efectiva" y en la necesidad de evitar perjuicios graves, tanto para el Estado como para los ciudadanos, mientras no exista sentencia o decisión definitiva en el proceso o procedimiento<sup>26</sup>.
48. El TUO de la Ley N° 27444, establece en su artículo 157° la posibilidad que dentro de un procedimiento administrativo a su cargo, la autoridad administrativa dicte medidas cautelares con la finalidad de asegurar el cumplimiento y eficacia de sus decisiones<sup>27</sup>, facultad que posee el Tribunal conforme al artículo 17° del Reglamento, siempre y cuando el pedido cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley N° 27444<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**"Artículo 10°.- 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.

(...)"

<sup>26</sup> GAMBIER, Beltrán y ZUBIAUR, Carlos A., *Medidas Cautelares contra la Administración: Fundamentos, Presupuestos*, en *Revista de Derecho Público* N° 57-58, 1994, pp. 40-41.

<sup>27</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**"Artículo 157°.- Medidas cautelares**

157.1 Iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir".

<sup>28</sup> **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM**

**"Artículo 17°.- Plazos de interposición del recurso de apelación**

(...)

Su interposición no suspende la ejecución de la decisión que se desea impugnar, salvo medida cautelar del Tribunal".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

49. Conforme al artículo 611º del Código Procesal Civil<sup>29</sup>, aplicable supletoriamente, para que la medida cautelar pueda ser emitida no basta solamente el pedido de la parte interesada, sino que deben concurrir tres requisitos:

- a) La verosimilitud en el derecho (*fumus boni iuris*);
- b) Peligro en la demora (*periculum in mora*); y,
- c) La razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión.

En caso faltase alguno de estos requisitos no sería factible que la autoridad administrativa pudiera dictar una medida cautelar.

50. Respecto al primer requisito, el administrado debe haber acreditado la apariencia del derecho o interés, lo cual es diferente a la certeza de la pretensión que puede ser o no declarada en el procedimiento que emita la autoridad administrativa dentro del procedimiento.

El segundo requisito está referido al posible daño grave o irreparable que se pudiera ocasionar, ante un supuesto retraso por parte de la administración en la emisión de la decisión, evitando que en caso esta sea favorable no pueda ser cumplida.

Finalmente, en atención al tercer elemento, la medida cautelar que solicita el administrado debe guardar relación con su pretensión principal, es decir, debe existir una conexión lógico-jurídica entre el derecho o materia respecto a la cual se está solicitando tutela efectiva a la administración y la medida cautelar planteada.

51. En el presente caso, el impugnante ha solicitado se suspendan los efectos de la sanción impuesta. Al respecto, considerando que la finalidad de las medidas cautelares es garantizar el cumplimiento de la decisión final emitida por la autoridad administrativa dentro de un procedimiento, y habiendo esta Sala emitido pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por el impugnante declarando la nulidad de la sanción impuesta, corresponde declarar improcedente la medida cautelar solicitada.

<sup>29</sup> Código Procesal Civil

**"Artículo 611º.- Contenido de la decisión cautelar"**

El juez, atendiendo a la naturaleza de la pretensión principal y a fin de lograr la eficacia de la decisión definitiva, dicta medida cautelar en la forma solicitada o en la que considere adecuada, siempre que, de lo expuesto y la prueba presentada por el demandante, aprecie:

1. La verosimilitud del derecho invocado.
2. La necesidad de la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable.
3. La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión".



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar la NULIDAD de la Resolución Administrativa N° 334-2021-GRC/DIRESA/OEGDRH, del 10 de mayo de 2021, emitida por la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO – DIRESA CALLAO; por haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

**SEGUNDO.-** Declarar IMPROCEDENTE la solicitud de medida cautelar formulada por el señor WALTER MARTIN LOAYZA LUPACA.

**TERCERO.** - Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Administrativa N° 334-2021-GRC/DIRESA/OEGDRH y, que la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO – DIRESA CALLAO subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución al señor WALTER MARTIN LOAYZA LUPACA y a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO – DIRESA CALLAO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Devolver el expediente a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO – DIRESA CALLAO, debiendo considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

**SEXTO.** - Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese

  
CESAR EFRAÍN  
ABANTO REVILLA  
VOCAL

  
ROLANDO SALVATIERRA  
COMBINA  
PRESIDENTE

  
ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL

L4/CP8

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-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.