



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**RESOLUCIÓN N° 000904-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 1019-2022-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : NESTOR GERARDO MIRAVAL BERROSPI  
**ENTIDAD** : PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor NESTOR GERARDO MIRAVAL BERROSPI contra la Resolución de Sanción, del 28 de enero de 2022, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma; por haberse acreditado la comisión de la falta.*

Lima, 3 de junio de 2022

**ANTECEDENTES**

1. Con Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, el 4 de noviembre de 2020<sup>1</sup>, la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, resolvió iniciar procedimiento administrativo al señor NESTOR GERARDO MIRAVAL BERROSPI, en adelante el impugnante, en su condición de Jefe de la Unidad Territorial Huánuco, por presuntamente no haber solicitado a la autoridad sanitaria competente la vigilancia sanitaria del alimento involucrado (leche sabor a fresa – pan de aceituna), en el almacén del proveedor consorcio Molican y/o almacén de la Institución Educativa N° 32005 “Esteban Pavletich” por la presunta afectación a la salud ocurrida en la referida institución educativa el día 7 de junio de 2018.

Por tal motivo, se le atribuyó al impugnante el incumplimiento de lo previsto en el numeral 10.2.1 del “Protocolo de Acción frente a denuncias, queja y/o reclamos durante la gestión del servicio alimentario” aprobado con Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 165-2017-MIDIS/PNAEQW-DE<sup>2</sup>, el literal a) de su Contrato

<sup>1</sup> Notificada el 5 de noviembre de 2020.

<sup>2</sup> **Protocolo de Acción frente a denuncias, queja y/o reclamos durante la gestión del servicio alimentario aprobado con Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 165-2017-MIDIS/PNAEQW-DE**

“Artículo X. Disposiciones Específicas:

(...)

10.2.1 Afectación a la salud



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Administrativo de Servicios, y su obligación prevista en la Directiva N° 001-2012/PNAEQW-UA – Directiva para la Administración de los Contratos Administrativos de Servicios y Gestión de Personal Contratado bajo el Decreto Legislativo N° 1057 en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma aprobado por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 005-2012-MIDIS/PNAEQW/DE; incurriendo en la comisión de falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>3</sup>.

2. El 7 de diciembre de 2020, el impugnante presentó sus descargos, contradiciendo esencialmente los hechos imputados y señalando que en su momento adoptó medidas respectivas sobre lo sucedido, realizando coordinaciones para la atención de los menores en el centro de salud, no habiendo recibido queja y/o reclamo de ningún ciudadano.
3. Mediante Resolución de Sanción, del 15 de octubre de 2021, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones al haberse acreditado los hechos imputados, incurriendo en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
4. Al encontrarse conforme con la sanción, el 4 de noviembre de 2021 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sanción, solicitando que se declare su nulidad, señalando esencialmente que la medida disciplinaria no se encontraría debidamente motivada, afectándose los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
5. Con Oficio N° D00316-2021-MIDIS/PNAEQW-URH, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad remitió el 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.
6. Con Resolución N° 00138-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 21 de enero de 2022, la Segunda Sala del Tribunal declaró la nulidad de la Resolución de Sanción, del 15

(...)

La jefa o el jefe de la Unidad de Territorial solicitará a la autoridad sanitaria de su jurisdicción (SANIPES-DIRESA/GERESA/DISA-SENASA), la vigilancia sanitaria del alimento involucrado, en el establecimiento del proveedor y/o fabricante y/o almacén de la IE u otros involucrados en el hecho, previa coordinación con la Unidad de Supervisión, Monitoreo y Evaluación”.

<sup>3</sup> **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:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones”.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de octubre de 2021; al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

7. En mérito a lo resuelto por el Tribunal, mediante Resolución de Sanción, del 28 de enero de 2022<sup>4</sup>, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con la sanción de suspensión por (10) días sin goce de remuneraciones al haberse acreditado los hechos imputados, incurriendo en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

8. El 18 de febrero de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sanción solicitando su revocatoria y/o modificación, bajo los siguientes argumentos:
  - (i) Se ha vulnerado la debida motivación, los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como el principio de licitud.
  - (ii) Es cierto que reconoció en el informe oral, así como en el descargo que no requirió a la autoridad sanitaria su intervención, sin embargo, también se sustentó las razones de dicha decisión y las circunstancias.
  - (iii) No hubo denuncia o queja de algún ciudadano o autoridad en la fecha en que sucedieron los hechos.
  - (iv) No se ha tenido en cuenta el informe remitido por el coordinador técnico territorial de la UT Huánuco respecto a la pregunta que le hicieron para determinar si existió o no intoxicación en seis alumnos.
  - (v) No se ha realizado un análisis del sexto párrafo del numeral 10.2.1 de la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 165-2017-MIDIS/PNAEQW donde se señala que la solicitud a la autoridad sanitaria se realiza previa coordinación con la Unidad de Supervisión, Monitoreo y Evaluación.
  - (vi) No se ha cumplido con la debida motivación debido a que no se ha dilucidado si fue o no intoxicación, por lo que no se puede determinar el perjuicio grave para los intereses de la Entidad y de los usuarios.
  - (vii) No se ha desarrollado de qué forma su jerarquía afecta o perjudica a la entidad, solo se fundamenta que tuvo más de 1 año en la entidad y que debía conocer la normativa interna, siendo este un fundamente impreciso, ambiguo y genérico, ya que, las normas se cambian o modifican permanentemente.
  - (viii) No se evidencia afectación a los intereses de la entidad ni de los usuarios, tampoco se ha acreditado que haya tenido un beneficio económico con lo cual los hechos imputados podrían configurarse en amonestación escrita.

<sup>4</sup> Notificada al impugnante el 31 de enero de 2022.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

9. Con Oficio N° D00049-2022-MIDIS/PNAEQW-URH, 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.
10. A través de los Oficios N°s 02885-2022-SERVIR/TSC y 2886-2022-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad que el recurso de apelación había sido admitido.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>6</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.
12. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>7</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y

<sup>5</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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>6</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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.

13. 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>8</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>9</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>10</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>11</sup>.

<sup>8</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>9</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>10</sup>El 1 de julio de 2016.

<sup>11</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;

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



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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

- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- 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>12</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:

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

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



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

		interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	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)

- 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.
- 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 regulado por la Ley N° 30057

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

<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



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

19. 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.
20. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 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>.
21. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador

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

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

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

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del 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”.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>16</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

22. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
23. 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 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

<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. (...)”.

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 Fortalecimiento de la Soberanía 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.

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

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

25. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

26. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante, al momento de la comisión de los hechos imputados, estaba sujeta al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con fecha posterior al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

#### Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones

27. En el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

28. En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057 sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término “desempeño” del servidor público en relación con las “funciones” exigibles al puesto de trabajo que ocupa en



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe “negligencia” en su conducta respecto a tales funciones.

29. En el literal d) del artículo 2º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público<sup>17</sup>, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: *“desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”*. De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.
30. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: *“El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje”*<sup>18</sup>.
31. En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: *“La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera”*<sup>19</sup>. En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: *“descuido, falta de cuidado”*<sup>20</sup>.
32. En consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de

<sup>17</sup> Ley Nº 28175 - Ley Marco del Empleo Público

**“Artículo 2º.- Deberes generales del empleado público**

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

a) (...)

d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”.

<sup>18</sup>MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

<sup>19</sup>Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

<sup>20</sup>Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOD>



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.

33. En este sentido, este Tribunal considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.
34. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una *“Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”*<sup>21</sup>. Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.
35. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano<sup>22</sup>, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las **funciones**, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados<sup>23</sup>.

<sup>21</sup>Ver: <http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT>

<sup>22</sup>Ver: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/\\$FILE/Compromisos\\_de\\_Buen\\_Gobierno.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf)

<sup>23</sup>**Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución Nº 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003. “Organización del trabajo**

16. La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias).

17. Las descripciones de puestos deben comprender la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. Las descripciones de puestos perseguirán en cada caso el equilibrio adecuado entre:

a) La precisión en la definición de la tarea, de tal manera que existan los requisitos de especialización del trabajo que resulten necesarios en cada caso, y la estructura de responsabilidades quede clara.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

36. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

#### Sobre el caso en concreto

37. De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que, mediante Resolución de Sanción del 28 de enero de 2022 se sancionó al impugnante con suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones al acreditarse que en su desempeño como Jefe de la Unidad Territorial Huánuco no solicitó a la autoridad sanitaria competente la vigilancia sanitaria del alimento involucrado (leche sabor a fresa – pan de aceituna), en el almacén del proveedor consorcio Molican y/o almacén de la Institución Educativa N° 32005 “Esteban Pavletich” por los hechos suscitados en la referida institución educativa el día 7 de junio de 2018.

38. Por tal motivo, se le imputó la siguiente función: *“La jefa o el jefe de la Unidad de Territorial solicitará a la autoridad sanitaria de su jurisdicción (SANIPES-DIRESA/GERESA/DISA-SENASA), la vigilancia sanitaria del alimento involucrado, en el establecimiento del proveedor y/o fabricante y/o almacén de la IE u otros involucrados en el hecho, previa coordinación con la Unidad de Supervisión, Monitoreo y Evaluación”.*

39. Así pues, se le ha imputado su función y él no ha negado que esta le correspondería. Por el contrario, el impugnante reconoce que no cumplió con tal función, concretamente señala: *“no se requirió a la autoridad sanitaria su intervención”* de modo que, para este Tribunal, la Entidad ha cumplido con satisfacer el principio de tipicidad.

40. Ahora bien, corresponde a este cuerpo Colegiado analizar si el impugnante cumplió o no a cabalidad la función asignada. En ese sentido, se aprecia que a través del Memorando N° 755-2018-MIDIS/PNAEQW-USME, del 11 de junio de 2018, se le informó al impugnante de la llamada telefónica que efectuó la Directora de la Institución Educativa N° 32005 “Esteban Pavletich” dando cuenta de un caso de un presunto hecho de afectación de la salud de menores de la citada institución educativa, por lo que se le solicitó entre otras cosas: *“ - informe de resultados*

b) La flexibilidad imprescindible para la adaptación de la tarea ante circunstancias cambiantes. En especial, deberán prever la necesidad de que el ocupante del puesto pueda ser llamado a enfrentar situaciones no previstas, así como a comportarse cooperativamente ante demandas de trabajo en equipo.

La rápida evolución de las necesidades sociales, las tecnologías y los procesos de trabajo aconseja una revisión frecuente y flexible de las descripciones de tareas”.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*emitidos por autoridad sanitaria sobre la vigilancia sanitaria a la IIEE, - informe de resultados emitidos por autoridad sanitaria sobre la vigilancia sanitaria al Establecimiento (De ser el caso), - informe de resultados emitidos por la autoridad sanitaria de los productos (De ser el caso)”*. Sin embargo, de lo actuado se advierte que el impugnante nunca solicitó a la autoridad sanitaria competente la vigilancia sanitaria del alimento involucrado en el almacén del proveedor consorcio Molican y/o almacén de la Institución Educativa N° 32005 “Esteban Pavletich”.

41. Al respecto, se advierte que el impugnante reconoce la omisión advertida, aunque pretende justificar su inacción alegando que no hubo coordinación previa con la Unidad de Supervisión, Monitoreo y Evaluación; no obstante, el Memorando N° 755-2018-MIDIS/PNAEQW-USME desvirtúa dicha alegación, así como su argumento de que no hubo una queja sobre el hecho suscitado el día 7 de junio de 2018.
42. Por consiguiente, para este cuerpo Colegiado las evidencias recabadas generan suficiente certeza de la responsabilidad del impugnante en el hecho imputado, vale decir, que no puso el interés debido para cumplir con la función descrita en el numeral 38 de la presente resolución luego que recibió el Memorando N° 755-2018-MIDIS/PNAEQW-USME lo que denota su actuar poco diligente. En ese sentido, no se evidencia que se haya vulnerado el principio de licitud.
43. Por otro lado, cabe indicar que con el Informe N° 010-2018-MIDIS/PNAEQW-UTHNC-CDQR, del 24 de septiembre de 2018, suscrito por el impugnante se tenía conocimiento que el motivo de la intoxicación alimentaria era por el servicio alimentario desarrollado el 7 de junio de 2018.
44. En el Informe N° 010-2018-MIDIS/PNAEQW-UTHNC-CDQR, se señaló lo siguiente:

#### “IV. CONCLUSIÓN

(...)

*4.2 Los siete (7) niñas/os de la IE N° 32005 Esteban Pavletich con código modular N° 0288639 que atiende a 431 usuarios/as, correspondiente a la modalidad de raciones, fueron atendidos en el Centro de Salud Perú Corea, se recuperaron rápidamente, donde le dieron de alta a las 15:10 horas porque no presenta ningún síntoma y el médico de turno (...) en el diagnóstico indicó que se trataba de una intoxicación alimentaria”. (SIC)*

45. De otro lado, resulta pertinente tener presente 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

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.

46. 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”* (El subrayado es nuestro).

47. De esta manera, a fin de motivar la sanción que se impone, la Entidad tomó en cuenta los criterios previstos en el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, justificando su decisión en los criterios comprendidos en los a), c) y d) del aludido artículo, bajo los siguientes argumentos:

*“a) Ha generado un perjuicio grave para los intereses del PNAEQW y de los usuarios del servicio alimentario, aplica, por cuanto al haberse producido la intoxicación de seis (6) niños escolares acaecidas en la Institución Educativa N° 32005 Esteban Pavletich el día 07.06.2018, y al no haberse solicitado a la autoridad sanitaria competente (DIRESA/GERESA) la vigilancia sanitaria en el almacén del proveedor Consorcio Mollean y/o almacén de la Institución Educativa tal como lo establece la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 165-2017-MIDIS/PNAEQW sexto párrafo del numeral 10.2.1, se puso en riesgo la salud de los niños escolares de la referida Institución Educativa y no solamente de la referida institución educativa, sino también de otras instituciones educativa aledañas que también son beneficiarios del PNAEQW, toda vez que en situaciones de intoxicación se debe realizar de inmediato el aseguramiento de las medidas de salubridad en la cadena alimentaria, desde la fabricación del producto hasta el consumo, que, contribuyen a garantizar la salud de los usuarios del PNAEQW. Que, de este modo, se puede advertir que el servidor en calidad de Jefe de la Unidad Territorial de Huánuco, al no solicitar la intervención de la autoridad competente (DIRESA/GERESA) en el almacén del proveedor o de la Institución educativa, puso en riesgo la salud de los beneficiarios del PNAEQW.*

*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. Teniendo en consideración que en el presente caso el servidor el Néstor Gerardo Miraval Berrospi, se desempeñó en calidad de Jefe de la*

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*Unidad Territorial de Huánuco, tenía la obligación de solicitar a la autoridad sanitaria de su jurisdicción (DIRESA/GERESA), la vigilancia sanitaria del alimento involucrado, en el establecimiento del proveedor Consorcio Molican y/o almacén de la Institución Educativa N° 32005, previa coordinación con la Unidad de Supervisión, Monitoreo y Evaluación, con el objetivo de verificar o descartar la inocuidad de los alimentos que programa, función que el servidor en el presente caso no realizó. Asimismo, debemos tener en cuenta que el servidor el Néstor Gerardo Miraval Berrospi, se desempeñó en calidad de Jefe de la Unidad Territorial de Huánuco desde el 19.08.2017 hasta 31.12.2018 siendo en total de un año con cuatro meses y doce días, por tanto tenía experiencia y conocimiento de la normativa interna del programa relacionada al Protocolo de Acción frente a Denuncias, Queja y/o Reclamos durante la Gestión del Servicio Alimentario, aprobado con Resolución de la Dirección Ejecutiva 165-2017-MIDIS/PNAEQW-DE, de fecha 09.03.2017; en consecuencia, tenía conocimiento de sus funciones que debía seguir cuando se presentan estas circunstancias.*

*d) La circunstancia en que se comete la infracción, teniendo en consideración que en el presente caso se cometió la infracción cuando el servidor Néstor Gerardo Miraval Berrospi, se desempeñó como Jefe de la Unidad Territorial de Huánuco al tener conocimiento que seis (6) niños de la Institución Educativa N° 32005 Esteban Pavietich se había intoxicado el día 07.06.2018, por ingesta de alimentos del programa, debió haber solicitado que la Autoridad Sanitaria competente (DIRESA/GERESA) realice la vigilancia sanitaria del alimento Involucrado (Leche sabor a fresa -pan con aceituna), en el almacén del proveedor Consorcio Molican, trayendo como consecuencia que resultó imposible dar cierre al caso de queja reportada, por cuanto a la fecha se desconoce las causas de la presunta afectación a la salud acaecidas en la Institución Educativa N° 32005 Esteban Pavietich el día 07.06.2018, debido a que Informe N° 1, de fecha 11.05.2019, emitido por la Dra. (...) de la MICRO RED CLAS PERU COREA, determinó que se trató de un caso de presunta intoxicación alimentaria. Que, de este modo, se puede advertir que como consecuencia de no cumplir sus funciones el servidor Néstor Gerardo Miraval Berrospi, se Impidió concluir que los alimentos no fueron la causa de la afectación a la salud, al no haberse comprobado su Inocuidad y aptitud para el consumo, hecho que por el transcurrir del tiempo devino en inviable”. (SIC)*

48. En relación con lo expuesto, esta Sala estima que los criterios desarrollados por la Entidad justifican la sanción impuesta, toda vez que el impugnante actuó de manera negligente en el cumplimiento de sus funciones al no solicitar a la autoridad sanitaria competente la vigilancia sanitaria del alimento involucrado (leche sabor a fresa – pan de aceituna), en el almacén del proveedor consorcio Molican y/o almacén de la Institución Educativa N° 32005 “Esteban Pavletich”.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

49. En ese sentido, la Entidad ha cumplido con motivar de manera adecuada de qué forma se justifica la sanción impuesta, resultando proporcional y razonable en mérito al cargo imputado.
50. El impugnante ha señalado que no se ha dilucidado si fue o no intoxicación, por lo que no se puede determinar el perjuicio grave a los intereses de la Entidad y de los usuarios. Al respecto, conforme se ha señalado en los párrafos precedentes, en el Informe N° 010-2018-MIDIS/PNAEQW-UTHNC-CDQR suscrito por el impugnante se tenía conocimiento de la intoxicación alimentaria suscitada el 7 de junio de 2018 y al no solicitar la intervención de la autoridad sanitaria competente puso en riesgo la salud de los escolares de la institución educativa sino también de otras instituciones que son beneficiarios del Programa.
51. Por otro lado, señala que no se ha señalado como su jerarquía afecta o perjudica a la entidad, solo se señala que tuvo más de 1 año en la entidad y que debía conocer la normativa interna, lo cual es un fundamento impreciso y ambiguo porque las normas cambian permanentemente; así como que no se evidencia afectación a los intereses de la entidad ni de los usuarios, tampoco se acredita que haya obtenido un beneficio económico.
52. Sobre este punto, la Entidad ha sustentado en los criterios de graduación que el impugnante al tener la calidad de Jefe de la Unidad Territorial de Huánuco, tenía la obligación de solicitar la autoridad sanitaria la vigilancia sanitaria del alimento involucrado, con el objetivo de verificar o descartar la inocuidad de los alimentos, teniendo la experiencia y conocimiento de la normativa de la Entidad respecto al Protocolo de Acción frente a Denuncias, Queja y/o Reclamos durante la Gestión del Servicio Alimentario.
53. En relación a la afectación de los intereses de la entidad ni de los usuarios, ya se ha señalado que el impugnante al no solicitar la intervención de la autoridad sanitaria competente puso en riesgo la salud de los escolares de la institución educativa sino también de otras instituciones que son beneficiarios del Programa.
54. Por último, es preciso señalar que lo señalado por el impugnante respecto a que no se ha acreditado que haya obtenido un beneficio económico, ha sido tomado en consideración por el Órgano Sancionador al momento de determinar el quantum de la sanción, lo cual se ha señalado en la resolución impugnada.
55. Por las consideraciones expuestas, este Tribunal concluye que al impugnante le asiste responsabilidad administrativa, motivo por el cual, incurrió en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, por lo que corresponde declarar infundado el recurso de apelación puesto a conocimiento y confirmar la 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.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor NESTOR GERARDO MIRAVAL BERROSPI contra la Resolución de Sanción, del 28 de enero de 2022, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA; por haberse acreditado la comisión de la falta.

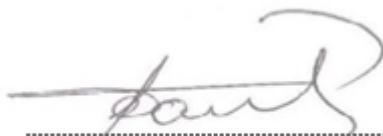
**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor NESTOR GERARDO MIRAVAL BERROSPI y al PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA para su cumplimiento y fines pertinentes

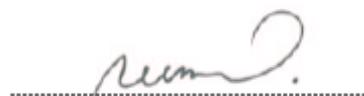
**TERCERO.-** Devolver el expediente al PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
SANDRO ALBERTO  
NUÑEZ PÁZ  
VOCAL

  
ROSA MARÍA VIRGINIA  
CARRILLO SALAZAR  
PRESIDENTE

  
GUILLERMO JULIO  
MIRANDA HURTADO  
VOCAL

P8

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.