

presunto infractor tienen derecho a contar con una copia del acta respectiva a fin de evidenciar y/o acreditar irregularidades vía un recurso de apelación.

b) No aceptación de informe oral: conforme lo anotado en los párrafos precedentes, el órgano sancionador puede verificar que en su oportunidad el presunto infractor ya realizó sus descargos y que cuenta con los elementos suficientes para emitir su pronunciamiento, y es factible que no acepte el requerimiento de informe oral; en consecuencia, el expediente queda expedito para la emisión de la resolución que pone fin al PAD.

4.3. Criterios de proporcionalidad y gradualidad de la sanción

300

El art. 103 del Reglamento General de la LSC establece que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor o *ex servidor* civil, el órgano sancionador debe tener presente que la sanción a imponerse deberá ser razonable, por

los declarantes, la autoridad administrativa y por los partícipes que quisieran hacer constar su manifestación.

2. Cuando las declaraciones o actuaciones fueren grabadas, por consenso entre la autoridad y los administrados, el acta puede ser concluida dentro del quinto día del acto, o de ser el caso, antes de la decisión final.
3. Los administrados pueden dejar constancia en el acta de las observaciones que estimen necesarias sobre lo acontecido durante la diligencia correspondiente.

167.2 En los procedimientos administrativos de fiscalización y supervisión, los administrados, además, pueden ofrecer pruebas respecto de los hechos documentados en el acta».

lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.

Asimismo, las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el presunto infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Por tanto, a fin de graduar la sanción, corresponderá evaluar los criterios previstos en los arts. 87 y 91 de la LSC.

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

Este criterio está vinculado con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos por la entidad (p. ej., la debida administración, el patrimonio de la entidad, la buena fe laboral, la imagen institucional, entre otros). Así, siguiendo lo expresado por la Sala Plena del TSC:

301

[...] El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.²⁷⁶

En esa línea, es factible afirmar que los servidores, al actuar en nombre y representación del Estado, están obligados a resguardar los intereses generales de la sociedad. Al respecto, Rodríguez Arana afirma que:

²⁷⁶ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 34).

[...] acostumbrar a la Administración pública a esta forma de proceder significa, ni más ni menos, que en verdad el criterio del servicio objetivo al interés general sea el principal patrón de conducta que presida el entero quehacer de las Administraciones públicas.²⁷⁷

De esta manera, la gravedad de la conducta del servidor se intensifica cuando esta afecta algún interés general, toda vez que, por tener la condición de servidor *per se*, tiene que resguardar los intereses generales.

Por otro lado, en cuanto al bien jurídico protegido, debe ser entendido como aquel valor tangible o no, que la falta disciplinaria tiene por objeto a proteger. Se puede afirmar que se trata de la *ratio legis* de la falta disciplinaria a fin de tutelar el bien jurídico de posibles amenazas, lo cual conlleva la imposición de una sanción.

302

En esa línea, siguiendo lo expresado por la Sala Plena del TSC²⁷⁸:

[...] mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, *para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intere-*

²⁷⁷ RODRÍGUEZ ARANA, Jaime. «El interés general en el derecho administrativo: notas introductorias». En *Revista de la Asociación Internacional de Derecho Administrativo*, núm. 11, 2012, p. 78.

²⁷⁸ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 36).

ses generales o en los bienes jurídicamente protegidos [...].
(Énfasis agregado).

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

Este criterio está vinculado al comportamiento del presunto infractor, antes y durante el PAD, respecto a los hechos objeto de imputación, puesto que, con su interacción y/u omisión, puede ocultar medios de prueba, limitar la posibilidad de acceder a potenciales testigos a través de la intimidación o colusión a fin de impedir el descubrimiento de la verdad material de los hechos imputados.

En ese marco, siguiendo lo expresado por la Sala Plena del TSC²⁷⁹, este criterio se subsume cuando se ha demostrado que el presunto infractor despliega acciones y/u omisión que tengan por finalidad:

303

[...] destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

Por otro lado, no es factible exigir al presunto infractor que reconozcan la comisión de una falta disciplinaria, menos aún, a que colabore con la investigación, sino tan solo que no entorpezca u obstaculice la indagación del hecho en virtud del cual se le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria.

Con relación al derecho a no ser obligado a declarar o a reconocer culpabilidad contra sí mismo o derecho a la no autoincriminación, el Tribunal Constitucional

²⁷⁹ *Ibid.*, (fundamento 38).

ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el Expediente 03-2005-PI/TC señalando lo siguiente:

[...] El derecho a no autoincriminarse no se encuentra reconocido expresamente en la Constitución. Sin embargo, *se trata de un derecho fundamental de orden procesal* que forma parte de los derechos implícitos que conforman el derecho al debido proceso penal, *este último reconocido en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución*. Su condición de derecho implícito que forma parte de un derecho expresamente reconocido, también se puede inferir a partir de la función que los tratados internacionales en materia de derechos humanos están llamados a desempeñar en la interpretación y aplicación de las disposiciones por medio de las cuales se reconocen derechos y libertades en la Ley Fundamental (IV Disposición Final y Transitoria). Así, por ejemplo, el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, que reconoce expresamente como parte de las “Garantías Judiciales” mínimas que tiene todo procesado, el “*g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable*” [...].

304

[...] Lo mismo sucede con el ordinal “g” del artículo 14.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establece que entre las garantías mínimas que tiene una persona acusada de un delito, se encuentra el derecho “*g) A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable*”.

[...] Dicho derecho garantiza a toda persona *no ser obligada a descubrirse contra sí misma (nemo tenetur se detegere), no ser obligada a declarar contra sí misma (nemo tenetur edere contra se)* o, lo que es lo mismo, *no ser obligada a acusarse a sí misma (nemo tenetur se ipsum accusare)*. Sin embargo, su ámbito normativo no se agota en garantizar la facultad de no ser obligado a declarar contra sí mismo o a confesar su propia culpabilidad, de modo que pueda entenderse que, respecto a sus coimputados, el imputado sí tenga la obligación hablar o acusar. La incoercibilidad del imputado comprende ambos supuestos y, en ese sentido, debe

indicarse que este derecho garantiza la potestad del imputado o acusado de un ilícito penal a guardar silencio sobre los hechos por los cuales es investigado o acusado penalmente, tanto en lo que le atañe como en lo que incumbe a terceros [...]. (Énfasis agregado).

Finalmente, a fin de evitar confusiones que generen limitaciones en los derechos y garantías de los presuntos infractores, en la misma línea de lo expresado por la Sala Plena del TSC²⁸⁰:

[...] cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o exservidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones *son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas* destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas [...]. (Énfasis agregado).

305

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

Este criterio involucra 2 aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su puesto dentro de la estructura orgánica de la entidad y la especialidad de sus funciones.

²⁸⁰ *Idem.*

c.1.) Respecto al grado de jerarquía

Es pertinente tener en cuenta que «los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores»²⁸¹. De manera implícita, existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados, como lo ha señalado la Sala Plena del TSC²⁸².

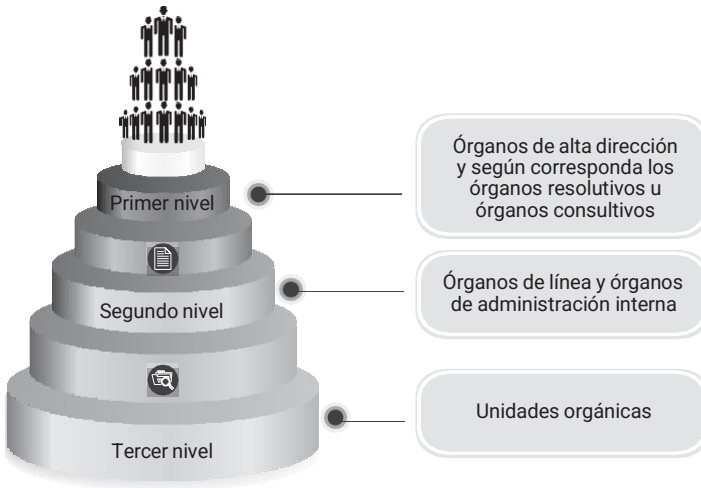
En este marco, cabe resaltar que las entidades públicas cuentan con niveles organizacionales, esto es, categorías dentro de la estructura orgánica que reflejan la dependencia jerárquica entre sus unidades de organización, las cuales, según el art. 9 del Decreto Supremo 054-2018-PCM²⁸³, se clasifican en:

²⁸¹ MARINA JALVO, Belén. *El régimen disciplinario de los funcionarios públicos - Fundamentos y regulación sustantiva*. España: Universidad de Alcalá, 2006, p. 51 [tesis doctoral].

²⁸² Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 42).

²⁸³ Modificado por el D. S. 064-2021-PCM.

Diagrama 26
Estructura organizacional



307

En virtud al diagrama presentado, cabe agregar que, en base al dimensionamiento de las entidades, estas excepcionalmente se pueden organizar jerárquicamente en un tercer o mayor nivel organizacional siempre que estén debidamente sustentados conforme lo dispuesto en el art. 16 del Decreto Supremo 054-2018-PCM.

De modo que, el grado de jerarquía del presunto infractor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su puesto dentro de la estructura orgánica de la entidad, ya sea como titular del puesto o encargado del mismo. Toda vez que, a mayor jerarquía, mayor reproche disciplinario. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que «un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de

ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos»²⁸⁴.

En resumen, respecto a este extremo, no es lo mismo reprochar disciplinariamente a un director de unidad orgánica que a un asistente de dicha unidad orgánica: la intensidad del reproche disciplinario es mayor para el director por la ubicación de su puesto dentro de la estructura orgánica de la entidad y la relevancia de su posición «modelo a seguir».

c.2.) Respetto a la especialidad

Corresponde evaluar la experiencia y especialidad del presunto infractor y si las mismas tiene relación directa con los hechos objeto de imputación, dado que, a mayor especialidad, el reproche disciplinario se intensifica más.

308

En este sentido, conforme lo señalado por la Sala Plena del TSC²⁸⁵:

[...] se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor.

²⁸⁴ Pettit, Jacques. «La proporcionalidad de las sanciones administrativas» (trad. Irit Milkes). En *Revista Digital de Derecho Administrativo*, núm. 22, 2019, pp. 367-397. Disponible en: <bit.ly/3nuf2zc>

²⁸⁵ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 46).

Finalmente, es importante resaltar que existen faltas disciplinarias que no tienen nexo causal con el criterio de especialidad del presunto infractor puesto que, por su propia naturaleza, son igualmente reprochables a todos los servidores, indistintamente de su puesto, jerarquía y especialidad, verbigracia, el incumplimiento de horario y jornada de trabajo, el hostigamiento sexual, entre otros.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción

Al respecto, partiendo del planteamiento de la Sala Plena del TSC²⁸⁶, este criterio tiene que ver con circunstancias externas que rodean al hecho objeto de imputación, lo cual, ante su acreditación, resulta factible evaluar la intensificación o atenuación del reproche disciplinario.

Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos. Por ejemplo, la sobrecarga laboral (reportada formalmente), el no otorgamiento de condiciones de trabajo, entre otros.

309

e) La concurrencia de varias faltas

Según la Sala Plena del TSC²⁸⁷, este criterio resulta aplicable cuando el presunto infractor con un solo

²⁸⁶ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 48).

²⁸⁷ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 50).

hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo PAD. De modo que, la pluralidad de faltas será considerada como una agravante al momento de evaluar el tipo de sanción y el *quantum* de la misma, en caso de una suspensión sin goce de remuneraciones.

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

Este criterio de graduación tiene que ver con el número de presuntos infractores —denótese que este criterio requiere que los participantes tengan vínculo de naturaleza laboral— que intervienen en la comisión de la falta objeto de imputación —es decir, para la configuración de este criterio, la intervención tiene que ser en la comisión de los hechos, no antes, no después—, y se considera que existe pluralidad en la medida que intervenga más de un servidor.

310

En este sentido, se considera que el reproche disciplinario resulta ser mayor cuando intervienen 2 o más servidores en la comisión de los hechos objeto de imputación. Por ejemplo, si los miembros de un Comité de Selección omiten subir las bases integradas en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE), es en ese momento que se comete la falta en el que también se produce su intervención conjunta.

g) La reincidencia en la comisión de la falta

Sobre este criterio, en principio, cabe indicar que la reincidencia no se encuentra regulada ni en la LSC, ni en su reglamento general, ni en la Directiva – PAD, por lo que no se ha previsto un tratamiento especial

que se deba otorgarle a dicha figura en el régimen disciplinario previsto en la LSC.

En razón de lo antes señalado, corresponde remitirse de manera supletoria al marco general del procedimiento administrativo, regulado por el TUO de la LPAG, en cuyo lit. e) del num. 3 del art. 248 se señala que: «la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción». En virtud a ello, se desprenden 2 condiciones para calificar como reincidente a un presunto infractor:

- La **primera condición** referida a la igualdad de la falta disciplinaria, esto es, que la falta objeto de imputación sea la misma falta en mérito a la cual fue anteriormente sancionado el presunto infractor²⁸⁸. (Énfasis agregado).

311

Ante ello, es indispensable distinguir la reincidencia de la reiterancia. Esta última se presenta en aquellos supuestos en que se vuelve a cometer otra falta distinta, es decir, no se requiere que la falta imputada al presunto infractor sea la misma como sí ocurre en el caso de la reincidencia. Sobre ello, Ossorio indica que «la diferencia entre una y otra se basa en la igualdad o la diferencia entre el delito pretérito y el presente»²⁸⁹.

- La **segunda condición** referida al ámbito temporal en que debe volverse a cometer la misma

²⁸⁸ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 58).

²⁸⁹ OSSORIO, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Buenos Aires: Heliasta, 1973. Disponible en: <bit.ly/3AhN41e>

falta. Al respecto, se establece que la nueva comisión debe producirse en el plazo de un año computado desde que quedó firme la resolución que materializó la sanción de la primera falta²⁹⁰. (Énfasis agregado).

h) La continuidad en la comisión de la falta

Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta²⁹¹.

312

En este sentido, la falta continuada se manifiesta mediante una pluralidad de hechos repetidos y continuados. Por ejemplo, «el profesional de tesorería que sustrae cada mes un monto mínimo de dinero de forma sostenida durante 5 años. La unidad de acción es la sustracción de dinero, aunque se haya desarrollado cada acción por separado»²⁹².

²⁹⁰ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 60).

²⁹¹ *Ibid.*, (fundamento 67).

²⁹² Boyer CaRRERA, Janeyri. «La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: los problemas de su cómputo y configuración». En *Derecho & Sociedad*, núm. 54, 2020, p. 55.

Por otro lado, resulta pertinente precisar que este criterio de graduación de la sanción no debe ser confundido con el principio de continuación de infracciones previsto en el num. 7 del art. 248 del TUO de la LPAG, el cual establece requisitos de procedencia para que se pueda sancionar más de una vez las conductas en las que el administrado incurre de forma continua. Así, se establece que para su configuración se requiere que hayan transcurrido, por lo menos, 30 días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo. Por consiguiente, no se trata de un criterio de agravación o atenuación de la sanción, sino de una condición de procedencia para poder imponer una nueva sanción²⁹³.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

313

Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un «enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida»²⁹⁴. Tal beneficio, para que pueda ser considerado como una causa agravante, necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta objeto de imputación, y es esto lo que le otorga el carácter ilícito.

Por ejemplo, el servidor que presenta boletas y/o facturas inexactas o adulteradas en su rendición de viáticos con el afán de acreditar un mayor costo en cuanto

²⁹³ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 69).

²⁹⁴ De acuerdo al Diccionario Panhispánico del Español Jurídico.

a la alimentación y/o hospedaje. Ante este supuesto, el beneficio ilícito será la suma de dinero apropiada por el servidor comisionado, ahora presunto infractor, toda vez que existe un incremento en su patrimonio obtenido de manera ilícita.

Por otro lado, cabe mencionar que el beneficio requerido en este criterio no debe ser entendido de manera restrictiva, es decir, un beneficio pecuniario, sino también puede configurarse con cualquier mejora que logre el presunto infractor como consecuencia de la comisión de los hechos objeto de imputación, por ejemplo, acceder y mantenerse en un puesto de trabajo, con documentos y/o títulos falsos.

314

En esta línea, cabe mencionar que el beneficio no puede ser potencial (tentativa), es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio se haya materializado objetivamente, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él, por ejemplo, la disposición de los bienes de la entidad a fin de obtener un beneficio propio. Pese a que dicho bien sea devuelto, la falta disciplinaria se encuentra subsumida; al evaluar el criterio de beneficio ilícito, se tendría que verificar si en realidad existió beneficio con la comisión de dicha falta disciplinaria.

En la práctica, suele interpretarse que al devolver el bien sustraído, la sanción desaparece; sin embargo, ello no es del todo correcto, ya que, para acreditar la concurrencia de este criterio, corresponderá, a la Secretaría Técnica – PAD y a las autoridades del PAD, acreditar la existencia de un beneficio que se materializó de manera objetiva.

En este punto, corresponde traer a colación lo señalado por Sala Plena del TSC²⁹⁵, al mencionar que:

[...] en aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplen el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta sino que forma parte de la conducta propiamente dicha.

Lo expuesto en el párrafo precedente se podría presentar en las faltas disciplinarias previstas en los lits. f)²⁹⁶, h)²⁹⁷, o)²⁹⁸ y p)²⁹⁹ del art. 85 de la LSC y en el lit. f)³⁰⁰ del num. 98.2 del art. 98 de su reglamento general y entre otras que contemplen cierto tipo de beneficio.

j) Naturaleza de la infracción y antecedentes del servidor

315

Por otro lado, no se puede soslayar que en el art. 91 de la LSC la naturaleza de la infracción y a los antecedentes del servidor.

²⁹⁵ Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 73).

²⁹⁶ «La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros».

²⁹⁷ «El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro».

²⁹⁸ «Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros».

²⁹⁹ «La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente».

³⁰⁰ «Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables».

- **En cuanto a la naturaleza de la infracción:** de acuerdo con Jacques Pettit, la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción; de igual modo, la gravedad de la sanción es apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción³⁰¹.

Por ejemplo, si se compara 2 imputaciones, el incumplimiento del horario y jornada de trabajo vs. el hostigamiento sexual, esta última falta comprende bienes jurídicos de mayor tutela, dado que implícitamente comprende, además, bienes jurídicos como la salud (física y mental), la integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas.

316

En ese orden de ideas, es factible señalar que existen supuestos de hecho reprochables disciplinariamente que por su propia naturaleza son más graves que otros; por tanto, deberá evaluarse su contenido lesivo propiamente dicho.

- **En lo que concierne a los antecedentes del presunto infractor:** este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del presunto infractor incorporados en su legajo personal y/o reportados en su informe escalafonario.

³⁰¹ Pettit, Jacques. «La proporcionalidad de las sanciones administrativas» (trad. Irit Milkes). En *Revista Digital de Derecho Administrativo*, núm. 22, 2019, pp. 367-397. Disponible en: <bit.ly/3nuf2zc>

Conocer la reputación laboral del presunto infractor resulta válido para la determinación de la sanción, conforme señala la Sala Plena del TSC³⁰², corresponderá evaluar «[...] desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación [...]».

En virtud a todo lo expuesto; en síntesis, para determinar la sanción administrativa disciplinaria a imponer, las entidades deberán fundamentar su decisión sobre la base del análisis de los criterios que se muestran a continuación:

Cuadro 23
Evaluación previa para determinar la sanción

Criterio	Debe evaluarse
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
Circunstancias en que se comete la infracción	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.

³⁰² Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 77).

criterio	Debe evaluarse
Concurrencia de varias faltas	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Participación de uno o más servidores	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
Continuidad en la comisión de la falta	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
Beneficio ilícitamente obtenido	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
Naturaleza de la infracción	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
Antecedentes del servidor	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
Subsanación voluntaria	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si el servidor actuó o no con dolo ³⁰³ .
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.

Fuente. Tomada de Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (fundamento 90).

³⁰³ De acuerdo con Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga, se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y con voluntad: la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. En Hurtado Pozo, José y Prado Saldarriaga, Víctor. Manual de derecho penal. Lima: Idemsa, 2011, pp. 438, 442 y 445.