



Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

Lima, 10 de julio de 2023

VISTO:

El Informe N° 034-2023-MTPE/4/12, de fecha 31 de marzo de 2023, del Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra el señor **CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE**, en su condición de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, y;

CONSIDERANDO:

Que, los Capítulos I y II del Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, regulan el régimen disciplinario y procedimiento sancionador respectivamente, y el artículo 92 identifica a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, indicando que dichas autoridades cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico;

Que, el punto 6.3 del numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatoria, establece que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone en su artículo 106° que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora; en la primera etapa a cargo del órgano instructor comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder; y, en la segunda etapa a cargo del órgano sancionador, comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la imposición de la sanción o de la declaración de no haber lugar, disponiéndose, en este último caso, el archivo del procedimiento;

Que, mediante Memorando N° 0007-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 06 de julio de 2021, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (en adelante, DPSCLRSEL) informa al servidor Carlos Enrique Silva Roque que cada semana debe presentar la matriz de trabajo remoto, especificando el trabajo del producto semanal encargado por la Dirección, siendo la fecha de presentación cada viernes, a fin de realizar el consolidado respectivo con el equipo de conciliadores;

Que, mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 23 de julio de 2021 (notificado a través del SIGD con H.R. N° 062957-2021), la DPSCLRSEL remitió al servidor Carlos Enrique Silva Roque, las tareas encomendadas: elaboración del repositorio de la normativa socio-laboral vigente y extractos de obligatorio cumplimiento por parte del empleador, vinculadas a cada categoría y sub categoría del Concurso de Buenas Prácticas Laborales, señalando que debe presentar como producto en cada semana en la matriz de trabajo remoto;



Que, mediante Hoja de Elevación N° 2474-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 03 de agosto de 2021, tramitada con Hoja de Ruta N° 065829-2021, de fecha 04 de agosto de 2021¹, la DPSCLRSEL comunica a la OGRH que el servidor Carlos Enrique Silva Roque, conciliador de la DPSCLRSEL, no ha reportado sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de la semana 19/07/2021 al 25/07/2021; precisándose que ello fue solicitado inicialmente mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3 y mediante correo electrónico de fecha 30.07.2021²; y, señalándose, que dicho pedido fue reiterado sin respuesta, debido que las llamadas telefónicas y envíos de correos electrónicos no han sido respondidos;

Que, mediante Hoja de Elevación N° 2566-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 12 de agosto de 2021 (H.R I-069259-2021), la DPSCLRSEL comunica a la OGRH que el servidor Carlos Enrique Silva Roque, no reporta sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de la semana 26/07/2021 al 01/08/2021. Precisa que ello fue solicitado mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3, y se reiteró el pedido a través del correo electrónico de fecha 10.08.2021³ y tampoco se tuvo respuesta; señalando, además, que transcurrieron los días y no tienen comunicación con el servidor;

Que, mediante Hoja de Elevación N° 2648-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 20 de agosto de 2021 (H.R I-072342-2021), la DPSCLRSEL informa a la OGRH que el servidor Carlos Enrique Silva Roque no reporta sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de la semana 09/08/2021 al 13/08/2021. Precisa que ello fue solicitado inicialmente mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3 y, posteriormente, mediante correo electrónico de fecha 17.08.2021⁴ (donde se comunicó al servidor que no han recibido registro de la matriz de sus actividades del periodo 02/08/2021 al 06/08/2021 y de la semana del 09/08/2021 al 13/08/2021); señalando, además, que se reiteró el pedido y tampoco se tuvo respuesta, debido que los intentos telefónicos y envíos de correos electrónicos no han sido respondidos;

Que, mediante Informe N° 011-2021-MTPE/4/12.02-GLAV, de fecha 23 de agosto de 2021 (remitido al Jefe de la OGRH mediante Hoja de Elevación N° 0133-2021-MTPE/4/12.02, de fecha 26 de agosto de 2021, de la Coordinadora de la Unidad de Gestión de los Recursos Humanos de la OGRGH, Gisela Ivonne Romero Sánchez, con H.R I-072342-2021), la Trabajadora Social informa a la Coordinadora de la Unidad de Gestión de los Recursos Humanos sobre visita domiciliaria para conocer situación del servidor Carlos Silva Roque, precisando que el 23 de agosto de 2021:

"(...) se apersonó a la dirección domiciliaria que figura en el legajo personal del servidor, la cual fue corroborada con la dirección de la ficha del Reniec: Arica N° 437 Callao.

Al llegar al lugar no se encontró la numeración indicada (Arica 437), la numeración de los domicilios es: 429, 447, 459, 473, 477 y se indagó en cada uno de ellos teniendo respuesta negativa, nadie conoce al servidor Carlos Silva Roque.

Se realizaron múltiples llamadas a los números que obran en su legajo personal 01 4293315 y 999223701 sin obtener respuesta; en cuanto ingresa la llamada se corta inmediatamente."

¹ A partir de esta fecha se inicia el cómputo del plazo de prescripción de un (01) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario, acorde a lo regulado en el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

Artículo 94. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces."

² Remitido por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma), al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe (correo se adjuntó en HR 075152-2021).

³ Por medio del correo remitido por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma), al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe (correo se adjuntó en HR 075152-2021), se reitera que no registró actividades de semana 26/07/2021 al 01/08/2021 y se informa incumplimiento de registro de actividades de semana 02/08/2021 al 08/08/2021.

⁴ Remitido por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma), al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe.





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

Que, mediante Hoja de Elevación N° 0002-2021-MTPE/4/12.01, de fecha 26 de agosto de 2021 (H.R I-072342-2021), la Coordinadora de la Unidad de Administración de los Recursos Humanos, informa al Jefe de la OGRH que el 23 de agosto de 2021 se realizó el pago de los haberes de los servidores, habiéndose depositado la totalidad de los correspondientes al señor Carlos Enrique Silva Roque; por lo que señala que habiendo tomado conocimiento el día 26 de agosto de 2021, a través de la Hoja de Elevación N° 0133-2021-MTPE/4/12.02 (que fue derivada al Jefe de la OGRH y éste, a su vez, remitió a la Coordinadora de la Unidad de Administración de los Recursos Humanos, a través del SIGD para su atención) de la situación laboral del señor Carlos Enrique Silva Roque, se ha dispuesto la suspensión del pago de sus haberes hasta ser comunicados del retorno efectivo a sus labores. Asimismo, informa que remitió un correo electrónico (de fecha 26.08.2021) a la secretaria de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas, para que comunique si el señor Carlos Enrique Silva Roque se reincorporará a sus labores. Finalmente, recomienda que la situación presentada con el servidor Carlos Enrique Silva Roque sea comunicada a la Secretaría Técnica;

Que, mediante Hoja de Elevación N° 2724-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 27 de agosto de 2021 (H.R I-074687-2021), la DPSCLRSEL comunica a la OGRH que el servidor Carlos Enrique Silva Roque, no reporta sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de la semana 16/08/2021 al 20/08/2021. Precisa que ello fue solicitado mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3 y mediante correo electrónico de fecha 26.08.2021⁵, y se reiteró el pedido y tampoco se tuvo respuesta, transcurrieron los días y no tienen comunicación con el servidor, debido a los intentos telefónicos y envíos de correos electrónicos que no han sido respondidos;

Que, mediante Hoja de Elevación N° 2735-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 31 de agosto de 2021 (H.R I-075152-2021), la DPSCLRSEL reporta/denuncia a Secretaría Técnica que el servidor Carlos Enrique Silva Roque no reporta su asistencia ni sus actividades correspondiente al periodo de 19/07/2021 al 25/07/2021, pese a que se remitió el Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3, en el que se precisaba los productos que debía presentar; asimismo, la DPSCLRSEL informa que el servidor tampoco reporta las actividades de trabajo en el aplicativo de seguimiento de trabajo de los periodos: 26/07/2021 al 01/08/2021, 09/08/2021 al 13/08/2021 y 16/08/2021 al 20/08/2021 (conforme se informó preliminarmente a la OGRH), pese a que vía correo electrónico se solicitó al servidor que realice el registro de sus actividades y se hizo llamadas telefónicas que no fueron respondidas por el citado servidor;

Que, mediante Hoja de Elevación N° 2827-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 06 de setiembre de 2021 (H.R I-077434-2021), la DPSCLRSEL informa a la OGRH que el servidor Carlos Enrique Silva Roque no reporta sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de la semana 23/08/2021 al 27/08/2021, la misma que fue solicitada inicialmente mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3 y, posteriormente, mediante correo electrónico de fecha 03.09.2021⁶. Asimismo, señala que se ha reiterado el pedido y tampoco se tuvo respuesta; transcurridos los días no tienen comunicación con el servidor, los intentos telefónicos y envíos de correos electrónicos no han sido respondidos;

Que, mediante Oficio N° 0052 -2021-MTPE/4/12.04, de fecha 09 de setiembre de 2021 (H.R I-075152-2021), Secretaría Técnica solicita a la DPSCLRSEL:

"(...)

⁵ Remitido por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma), al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe

⁶ Remitido por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma), al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe.



- a) *Precise la documentación, a través del cual se le comunica al señor Carlos Silva Roque (en adelante, el recurrente) que realizará labores remotas no presenciales en el MTPE y desde que fecha viene realizando labores remotas.*
- b) *Precise desde que fecha y hasta que fecha el recurrente no reporta sus actividades que debería realizar de manera remota, haciendo hincapié la fecha en que dicho reporte implicaba el registro de actividades en el aplicativo denominado "Matriz de Seguimiento de Trabajo Remoto" y antes como se hacía.*
- c) *Precise la documentación a través del cual se le comunica al recurrente que deberá registrar sus actividades en el aplicativo de seguimiento de trabajo remoto denominado "Matriz de Seguimiento de Trabajo Remoto".*
- d) *Precise la documentación mediante el cual se le remite al recurrente las actividades, respecto al periodo no reportado.*
- e) *Precise la documentación mediante los cuales se le requiere al recurrente que reporte sus actividades, que no habría reportado, individualizándolos por periodos de reporte.*
- f) *Se adjunte todos los correos electrónicos que se habrían remitido al recurrente, respecto a sus periodos no reportados de actividades remotas, recomendándose que los archivos que se adjunten correspondan al correo guardado, en la opción de impresión, bajo formato pdf, con la finalidad de generar verosimilitud de dichos correos. (...)"*

Que, mediante Hoja de Elevación N° 2909-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 10 de setiembre de 2021 (H.R I-079950-2021), la DPSCLRSEL informa a la OGRH que el servidor Carlos Enrique Silva Roque no reporta sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de la semana 31/08/2021 al 03/09/2021, la misma que fue solicitada mediante correo electrónico de fecha 09.09.2021⁷; y pese a que previamente se remitió el Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3, en el que se precisaba los productos que debía presentar. Asimismo, señala que se ha reiterado el pedido y tampoco se tuvo respuesta; transcurridos los días no tienen comunicación con el servidor, los intentos telefónicos y envíos de correos electrónicos no han sido respondidos;

Que, mediante Memorando N° 0010-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 13 de setiembre de 2021 (H.R I-080251-2021), la DPSCLRSEL puso en conocimiento del servidor Carlos Enrique Silva Roque que de acuerdo al aplicativo "Matriz de Seguimiento de Trabajo del MTPE", no se cuenta con el reporte de las actividades que le corresponde realizar, en cumplimiento del Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3. Por lo que, solicita con carácter de urgencia, en un plazo no mayor a 48 horas, registre las actividades a su cargo, correspondiente al periodo comprendido entre el 19/07/2021 al 03/09/2021; así como la presentación de los productos materia del mencionado memorando;

Que, mediante Memorando N° 0011-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 16 de setiembre de 2021 (H.R I-082150-2021), la DPSCLRSEL reitera al servidor Carlos Enrique Silva Roque el Memorando N° 0010-2021-MTPE/2/14.3, y especifica que tiene pendiente de reporte de actividades y entrega de informes de labores encomendadas: Del 19/07/2021 al 23/07/2021, del 26/07/2021 al 30/07/2021, del 02/08/2021 al 06/08/2021, del 09/08/2021 al 13/08/2021, del 16/08/2021 al 20/08/2021, del 23/08/2021 al 27/08/2021, del 31/08/2021 al 03/09/2021 y del 06/09/2021 al 10/09/2021;

Que, mediante Hoja de Elevación N° 3083-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 22 de setiembre de 2021 (H.R I-084405-2021), la DPSCLRSEL informa a la OGRH que el servidor Carlos Enrique Silva Roque no reporta sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de la semana 06/09/2021 al 10/09/2021, la misma que fue solicitada mediante correo electrónico de fecha 17.09.2021⁸; y pese a que previamente se remitió el Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3, en el que se precisaba los productos que debía presentar. Asimismo, señala que se ha reiterado el pedido y tampoco se tuvo respuesta; transcurridos los días no tienen comunicación con el servidor, los intentos telefónicos y envíos de correos electrónicos no han sido respondidos;

⁷ Remitido por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma), al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe

⁸ Remitido por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma), al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe



Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

Que, mediante Hoja de Elevación N° 3041-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 21 de setiembre de 2021 (H.R I-075152-2021), la DPSCLRSEL da respuesta a lo solicitado por Secretaría Técnica mediante Oficio N° 00052-2021-MTPE/4/12.04, y remite copia de Memorando N°007-2021-MTPE/2/14.3, Memorando N°010-2021-MTPE/2/14.3, Memorando N°011-2021-MTPE/2/14.3 y correos electrónicos remitidos al servidor sobre la comunicación que debe registrar de las actividades semanales en el aplicativo "Matriz de seguimiento de Trabajo del MTPE", de fechas 30.07.2021, 04.08.2021, 10.08.2021, 17.08.2021, 26.08.2021, 03.09.2021 y 09.09.2021⁹. Asimismo, precisa lo siguiente:

(...)

El recurrente realiza trabajo remoto desde el 16.03.2020 por la situación de emergencia sanitaria a causa del COVID-19; asimismo con Memorando N°007-2021-MTPE/2/14.3 de fecha 05.07.2021, se le informa al recurrente que debe presentar semanalmente la matriz de trabajo remoto.

(...)

se informa que el recurrente no realizó el reporte de sus actividades desde el 19 de julio de 2021 al 10.09.2021 de manera virtual, se solicitó mediante correo electrónico semanalmente el registro de sus labores en la matriz de seguimiento de trabajo remoto, por lo que se le remite el Memorando N°010-2021-MTPE/2/14.3 precisando que debe registrar las actividades con estricto cumplimiento bajo responsabilidad; anteriormente realizaba la presentación de matriz de trabajo remoto.

(...)

Se le remitió al recurrente el Memorando N°010-2021-MTPE/2/14.3, precisando el registro de las actividades en el aplicativo de la "Matriz de seguimiento de Trabajo del MTPE". Asimismo, se informó por trámite administrativo a la Oficina General de Recursos Humanos que el recurrente no realiza el registro de sus actividades.

(...)

Se le remitió al recurrente el Memorando N°010-2021-MTPE/2/14.3, precisando que desde 19 de julio 2021 al 03.09.2021 no se visualiza el registro de sus actividades en la "Matriz de seguimiento de Trabajo del MTPE"

(...)

Al respecto, se le remitió al recurrente el Memorando N°011-2021-MTPE/2/14.3, precisando que debió realizar el reporte de las actividades en el aplicativo Matriz de seguimiento de trabajo del MTPE de las siguientes semanas: Del 19 al 23 de julio 2021 ❖ Del 19 al 23 de julio de 2021 ❖ Del 26 de al 30 de julio de 2021 ❖ Del 2 al 6 de agosto de 2021 ❖ Del 9 al 13 de agosto de 2021 ❖ Del 16 al 20 de agosto de 2021 ❖ Del 23 al 27 de agosto de 2021 ❖ Del 31 de agosto al 03 de setiembre de 2021 ❖ Del 06 al 10 de setiembre de 2021.

(...)"

Que, mediante Carta N° 0010-2021-MTPE/4/12.04.1 (H.R I-075152-2021), notificada el 21 de diciembre de 2021 en el domicilio del servidor Carlos Enrique Silva Roque¹⁰, la Secretaría Técnica informa al servidor que se vienen realizando indagaciones concernientes a la presunta comisión de una infracción en la que habría incurrido en su calidad de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, al no reportar sus actividades correspondientes en el aplicativo de seguimiento de trabajo remoto. Asimismo, se solicitó al servidor que efectúe algunas precisiones, con documentación de sustento. Sin embargo, hasta la fecha de emisión del Informe de precalificación contenido en el Informe N° 0024-2022-MTPE/4/12.04, (07 de julio de 2022), no se obtuvo respuesta por parte del servidor. La información que se requirió es la que se detalla a continuación:

- Precise cuáles fueron los motivos por los cuales empezó realizar labores remotas y desde que fecha empezó realizar esta modalidad de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*
- Precise a través de qué medios la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral le remitía las labores que debía realizar de manera*

⁹ Remitidos por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma), al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe

¹⁰ Personal de apoyo de Secretaría Técnica notificó personalmente (en la dirección ubicada en Jr. Arica N° 437 – Callao) la Carta N° 0010-2021-MTPE/4/12.04.1, firmando el servidor Carlos Enrique Silva Roque la recepción de la misma. Al respecto, se precisa que el personal de apoyo de Secretaría Técnica acudió al domicilio del servidor, en acompañamiento de la Trabajadora Social de la OGRH y del Psicólogo clínico de la OGRH.



remota, desde su domicilio; y, a través de qué medios informaba el cumplimiento de las labores que se le había encargado.

- c) *Precise hasta qué fecha la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral le ha venido remitiendo las actividades que debía realizar de manera remota.*
- d) *Precise desde qué fecha no vendría cumpliendo con informar el cumplimiento de las actividades que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral le habría remitido para que las realice de manera remota; resaltando, cuáles serían los motivos que no le han permitido cumplir con la labor remota.*
- e) *Precise si ha recibido comunicaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral para que informe cuales son los motivos por los cuáles no estaría cumpliendo las labores remotas encomendadas; y si, en el caso de haber recibido dicha comunicación, precise qué respuesta le ha remitido a su dependencia.*
- f) *Precise si cuenta con los medios para recibir comunicaciones vía correo electrónico y atender dichas comunicaciones.*
- g) *Precise si el MTPE le ha remitido comunicación para que informe su estado de salud y de esta forma identificar si se encuentran dentro del grupo de riesgo, en relación con la normativa de salud del COVID-19.*
- h) *Precise si en la actualidad se encuentra haciendo uso de una suspensión de prestación de sus servicios como Conciliador o a la fecha sigue laborando remotamente, en caso se encuentre haciendo uso de la suspensión de sus servicios, precisar a través de qué documento se comunicó dicha situación.*
- i) *Precise alguna situación de importancia que considere que la Secretaría Técnica deba conocer.*

Que, mediante Informe de visita domiciliaria, emitido por el Psicólogo clínico de la Unidad de Gestión de los Recursos Humanos, Henry J. Amaro Berrios, respecto a la visita domiciliaria realizada el día 21 de diciembre de 2021¹¹, al domicilio del servidor Carlos Enrique Silva Roque, se informa lo siguiente:

"(...) El trabajador nos recibió en su vivienda. Refirió que "asumía que ya no pertenecía al MTPE porque no estaba desarrollando trabajo alguno y no había cobrado su sueldo". El Sr. Carlos Silva denota poco aliño personal en su vestimenta e higiene. Así también, se aprecia parcial conducta ansiosa durante las preguntas realizadas sobre los motivos por los que no ha respondido las llamadas y mensajes de parte de su Dirección, así como del profesional de psicología. Denota indicadores de parcial incongruencia afectiva al no expresar coherencia entre su discurso y su expresión gestual. Se aprecia nivel de voluntad bajo, toda vez que indicó que no había podido recoger sus pagos y solucionar el problema de internet para poder laborar; además de no saber si quería continuar en el MTPE porque implicaría solucionar el problema del internet, lo cual "implica un problema para él". Denota dificultades a nivel de contenido de pensamiento, señalando que él asumía no tener vínculo laboral con el MTPE porque "ya no trabajaba por falta de internet", así como se aprecia nivel bajo para plantear soluciones a problemas cotidianos. Durante la visita no se hallaron alteraciones a nivel de percepción. Así mismo, aparenta orientación en espacio, tiempo y persona. Presenta probable afectación en su salud física por disminución de peso (según observación del equipo de visita).

(...)

A la fecha de evaluación y según los indicadores observados en la visita domiciliaria, el Sr Carlos Silva presenta probable riesgo en su salud física y mental (...)"

Que, mediante Hoja de Elevación N° 1146-2022-MTPE/2/14.3, de fecha 04 de abril de 2022 (H.R I-045174-2022), la DPSCLRSEL remite a la Dirección General de Trabajo (DGT) el informe de actividades del 28 de marzo al 01 de abril de 2022, donde se advierte que el servidor Carlos Enrique Silva Roque no reporta actividades, ni informes en atención a la labor remota que venía realizando;

Que, mediante correo electrónico de fecha 03 de mayo de 2022, la Coordinadora de la Unidad de Administración de los Recursos Humanos, informa que el servidor Carlos Enrique Silva Roque, hasta el día 03 .05.2022, no se ha incorporado al cumplimiento de sus labores;

¹¹ Al respecto, la Secretaría Técnica resalta que la Unidad de Gestión de los Recursos Humanos a la fecha no ha remitido mayor información sobre la diligencia que realizó el día 21 de diciembre de 2021, que motivó el Informe de visita domiciliaria en mención.





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

Que, mediante Hoja de Elevación N° 1618-2022-MTPE/2/14.3, de fecha 06 de mayo de 2022 (H.R. I-067569-2022), la DPSCLRSEL solicita a la OGRH informe la situación laboral del servidor Carlos Enrique Silva Roque, reportando/denunciando que el servidor no reporta sus actividades laborales en la plataforma virtual desde julio 2021 al 06/05/2022;

Que, mediante Informe N° 0024-2022-MTPE/4/12.04, de fecha 07 de julio de 2022, la Secretaría Técnica precalificó los hechos señalados en la Hoja de Elevación N° 2474-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 03 de agosto de 2021, Hoja de Elevación N° 2566-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 12 de agosto de 2021, Hoja de Elevación N° 2648-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 20 de agosto de 2021, Hoja de Elevación N° 2724-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 27 de agosto de 2021, Hoja de Elevación N° 2735-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 31 de agosto de 2021, Hoja de Elevación N° 2827-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 06 de setiembre de 2021, Hoja de Elevación N° 2909-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 10 de setiembre de 2021, Hoja de Elevación N° 3083-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 22 de setiembre de 2021, Hoja de Elevación N° 3041-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 21 de setiembre de 2021, Hoja de Elevación N° 1618-2022-MTPE/2/14.3, de fecha 06 de mayo de 2022, de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, recomendando al Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del MTPE, en calidad de órgano instructor, el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el señor **CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE**, en su condición de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, en el tiempo de la comisión de los hechos, por el presunto incumplimiento del deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, lo que implicaría la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, cuya sanción devendría en una **DESTITUCIÓN** normada en el literal c) del artículo 88° de la citada Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante **Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12**, de fecha 11 de julio de 2022, debidamente notificada el 12 de julio de 2022 (Notificación N° 004-2022-MTPE/ST-RSG 023-2017-TR/SG) se dispuso, entre otros puntos, lo siguiente:

"(...)

Artículo 1°.- Iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE**, en su calidad de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; por la presunta comisión de la falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040.2014-PCM, debido que habría incumplido el deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, cuya sanción devendría en una **DESTITUCIÓN**, normada en el literal c) del artículo 88° de la citada Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución"

"(...)"

Que, mediante Escrito N° 01, de fecha 13 de julio de 2022, el señor Carlos Enrique Silva Roque, solicita al Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del MTPE, en calidad de órgano instructor del PAD iniciado en su contra (Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12), prórroga de plazo para la presentación de sus descargos;

Que, mediante la Carta N° 0172-2022-MTPE/4/12, notificada al correo electrónico del procesado (silvaestudio2004@gmail.com) con fecha 14 de julio de 2022, el Jefe de la Oficina General



de Recursos Humanos del MTPE comunica al señor Carlos Enrique Silva Roque, la aceptación del pedido de prórroga por cinco (05) días hábiles; debiéndose precisar que al contestar la recepción de la citada carta el procesado solicita que toda actuación del PAD se notifique al referido correo electrónico personal;

Que, mediante Escrito N° 02, de fecha de recepción 27 de julio de 2022 (según HR 134032-2022), el procesado Carlos Enrique Silva Roque presenta sus descargos del PAD iniciado mediante Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12;

Que, mediante Escrito N° 03 de fecha de recepción 01 de agosto de 2022 (según HR 135452-2022), el procesado Carlos Enrique Silva Roque presenta alegaciones respecto a su descargo y pruebas que presentó el día 27 de julio de 2022;

Que, mediante Escrito s/n de fecha de recepción 14 de febrero de 2023 (según HR 19287-2023), el procesado Carlos Enrique Silva Roque presenta un (01) CD, que contendría una entrevista realizada por la DW a la Dra. Sthephanie Kruger, psiquiatra especializada en Depresiones, a efectos que se entienda la enfermedad que padeció desde el año 2021;

Que, mediante Escrito s/n de fecha de recepción 10 de marzo de 2023 (según HR 0345588-2023), el procesado Carlos Enrique Silva Roque presenta un (01) CD, que contendría diapositivas del caso;

Que, mediante Escrito s/n de fecha de recepción 17 de marzo de 2023 (según HR 040364-2023), el procesado Carlos Enrique Silva Roque adjunta anexos que probarían los puntos desarrollados en las diapositivas presentadas en el escrito de fecha de recepción 10 de marzo de 2023;

Que, es necesario señalar, que el señor CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE, identificado con DNI N° 25489384, se encuentra dentro del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, conforme al Contrato Administrativo de Servicios N° 220-2018- TR, ocupando el cargo de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral desde el 24 de octubre de 2018;

Que, en el informe de visto, la jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor, señala como resumen de cargos del presente procedimiento administrativo disciplinario lo siguiente:

"(...)

El procesado CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE, en calidad de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral del MTPE, siendo un personal que realiza labores remotas, no habría reportado las actividades que le corresponde realizar por dicha modalidad de trabajo, en relación al citado cargo, por el periodo comprendido entre el 19 de julio de 2021 al 07 de mayo de 2022 y hasta la fecha de emisión del Informe N° 0024-2022-MTPE/4/12.04 de fecha 07 de julio de 2022, lo cual implica el incumplimiento de sus funciones en dichas fechas; incumplido el deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, el cual se encuentra tipificado como falta administrativa disciplinaria en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece que es falta de carácter administrativo las demás que señale la ley, concordado con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

"(...)"

Que, al respecto mediante el Informe N° 034-2023-MTPE/4/12, de fecha 31 de marzo de 2023, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor del PAD (iniciado a través de la Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12), como cuestión previa, señala lo siguiente:





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

"(...)

2.1. Teniendo en consideración que el procesado en la presentación de sus descargos señala que se encuentra en la causal de eximentes de responsabilidad (caso fortuito o fuerza mayor), esta Secretaría Técnica considera pertinente, antes de analizar el tema de fondo, desarrollar el eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria (*El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados*) en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y si se aplica para el caso del procesado.

2.2. En principio, debemos señalar que de acuerdo a lo señalado en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil, entre otros, lo siguiente:

"(...)

b) *El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados*.¹²

"(...)"

2.3. En esa línea, corresponde precisar que el análisis para determinar la aplicación de los supuestos eximentes de responsabilidad, regulados en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, corresponde, exclusivamente, a las autoridades del PAD, como es el caso del órgano instructor.

2.4. Sobre este tema, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, mediante acuerdo de fecha 15 de diciembre de 2021, aprueba el Precedente Administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, el cual señala textualmente sobre el eximente (*El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados*), lo siguiente:

"(...)

23. Con relación a estos supuestos eximentes de responsabilidad, debe considerarse que las figuras de caso fortuito y fuerza mayor tienen un amplio desarrollo en la doctrina jurídica. Sin embargo, este Tribunal advierte que ambas instituciones tienen consecuencias similares en su aplicación, principalmente, generando el quiebre del nexo causal de la conducta infractora respecto al sujeto infractor.

24. La importancia de estos fenómenos como eximentes de responsabilidad radica en que constituyen una limitante de la voluntad de los sujetos que incurrir en una falta, dado que el resultado imputado fue promovido por la presencia de condiciones externas que son imprevisibles e irresistibles. Con relación a estas características comunes, Morón Urbina indica lo siguiente: "La imprevisibilidad se da cuando existen hechos fuera de lo ordinario: situaciones que no pudieron preverse mientras que la irresistibilidad está vinculada a la imposibilidad de evitar el hecho a pesar de las medidas tomadas. Ambas, características, junto con la **extraordinariedad**, son compartidas en el caso fortuito y en la fuerza mayor".

25. En ese sentido, se ha considerado que en caso se verifique un incumplimiento intencional al deber legal impuesto al servidor civil, no se configuraría un suceso de caso fortuito o fuerza mayor, dado que el hecho infractor pudo ser evitado por el servidor civil, puesto que se encontraba a su alcance el haber tomado todas las medidas que hubiesen evitado la ocurrencia de la infracción.

26. A las condiciones externas de este eximente de responsabilidad, se debe añadir que resulta importante verificar el actuar del servidor civil con la debida diligencia, puesto que tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para evitar los resultados infractores provenientes del caso fortuito o fuerza mayor, por lo que toda producción de un resultado típico que no se deba, al menos a un comportamiento culposo e imprudente, debe considerarse como fortuito y, en consecuencia, excluirse de lo sancionadoramente relevante.

27. Por su parte, este Tribunal respecto a los supuestos caso fortuito y fuerza mayor como eximentes de responsabilidad, ha señalado:

¹² Téngase en cuenta que las inasistencias, para que sean justificadas, deben haberse producido por un caso fortuito o fuerza mayor, que impida de cualquier forma cumplir con su asistencia regular al centro de trabajo, tal y como puede ser un



problema de salud; sin embargo, en el presente caso, el impugnante ha omitido dar cuenta de las razones específicas que motivaron su abandono, de modo que no se ha comprobado que haya mediado un caso fortuito o fuerza mayor para ser exonerado de su deber de asistencia.¹⁸ (resaltado nuestro)".

28. En ese sentido, se advierte que se producirá el quiebre del nexo causal cuando se acredite fehacientemente la ocurrencia de una circunstancia extraordinaria, imprevisible e irresistible, la cual se produce sin que exista una relación directa entre la voluntad del agente infractor y el resultado, solo de esta forma se configura esta causal eximente de responsabilidad. A su vez, los hechos que configuran el caso fortuito o fuerza mayor deben estar debidamente acreditados, recayendo la carga de la prueba en el servidor. De manera ilustrativa se presenta los aspectos más relevantes de este eximente: ¿Qué debe probarse? Caso fortuito o fuerza mayor: La concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisible e irresistible. ¿Qué se excluye? - El incumplimiento intencional al deber legal impuesto al servidor civil.-El hecho infractor no tenga su origen en un comportamiento culposo e imprudente del servidor civil. Ejemplos-Servidor civil incumple con su deber de asistir a laborar por la producción de fenómenos naturales o graves condiciones meteorológicas, que hacen imposible el traslado del servidor civil al centro de trabajo. -Servidor civil incumple con su deber -El servidor civil no adopte las medidas a su alcance para evitar la ocurrencia del hecho infractor. de atender la mesa de partes de la entidad por la presencia de un tumulto que causa estragos en el local institucional.

29. De lo expuesto, la aplicación del eximente de responsabilidad por caso fortuito y fuerza mayor implica la acreditación por parte del servidor civil de la concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisible e irresistible. Por su parte, corresponderá a la entidad evaluar que el hecho infractor se produjo por una circunstancia ajena a la voluntad del servidor o sin mediar una actuación imprudente del servidor civil. Asimismo, analizar si existían otras medidas al alcance del servidor para evitar la ocurrencia del hecho infractor, de ser el caso.¹³

(...)"

- 2.5. En ese sentido, para que se pueda aplicar el eximente de responsabilidad por caso fortuito y fuerza mayor, se debe acreditar por parte del servidor civil la concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisible e irresistible; por lo que, corresponderá a la entidad evaluar que dicho hecho infractor se produjo por una circunstancia ajena a la voluntad del servidor o sin mediar una actuación prudente por parte de él.
- 2.6. En el presente caso, corresponderá analizar si el hecho que alega el procesado en sus descargos (padecimiento de depresión) como justificación para el incumplimiento de sus labores remotas durante el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022; cumple con cada una de las características para aplicar el eximente de responsabilidad por caso fortuito y fuerza mayor.

a) Imprevisibilidad. –

Sobre este punto, es importante resaltar que el procesado alega que se vio afectado producto de una depresión que inició en marzo del 2021, generado por el fallecimiento de sus seres queridos, (su primo Hugo Manuel Zevallos Silva, quien falleció el 18 de enero de 2021 a consecuencia del Covid 19; y, su tía Norma Silva del Rosario, quien padecía de diversas enfermedades que se agravaron en el 2021, falleciendo el 25 de abril del 2022) y por las circunstancias de pandemia y encierro que atravesaba el país; como también, corresponde resaltar que el procesado señala que en enero de 2022 recién tomó conocimiento que padecía de dicha enfermedad, ya que, en dicha fecha, acudió al médico cardiólogo para que lo revisara porque tenía molestias en el pecho y fue en esa circunstancia en que le indicaron que tenía un cuadro ansio-depresivo. Correspondiendo resaltar, respecto a este punto, que el certificado del médico cardiólogo (Dr. Cesar Campos Silva) que presenta el procesado en su descargo data del 06 de julio de 2022, y en su contenido se señala que se brindó atención al procesado el 29 de enero de 2022, lo cual implica una diferencia en el tiempo, entre la emisión de certificado médico y la fecha de atención, de cinco (05) meses y ocho (08) días.

Ahora, se debe indicar que la depresión en sí, es el reflejo de los problemas cognitivos del sujeto al llevar a cabo la evaluación acerca de sí mismo, de su mundo y de su futuro (triada cognitiva)¹⁴; por lo que es un hecho imprevisible pues es algo que las personas no pueden prever; sin embargo, en el presente caso, se observa que un médico cardiólogo diagnostica al procesado un cuadro de salud mental, como es el caso de un cuadro ansio-depresivo, a través de una evaluación que habría realizado el 29 de enero de 2022, señalado en un certificado médico del 06 de julio de 2022, sin advertirse un diagnóstico descriptivo respecto

¹³ El énfasis es propio.

¹⁴ RODRÍGUEZ DE ALBA, UBALDO; SUÁREZ COLORADO, YULY. RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL, DEPRESIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA. Psicogente, vol. 15, núm. 28, julio-diciembre, 2012. Universidad Simón Bolívar-Colombia. P.349.





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

a este punto, por lo que dicho certificado no es un documento idóneo que nos permita acreditar el padecimiento de dicha enfermedad. Mas aún, si se advierte que, en el certificado médico en mención, no se evidencia el otorgamiento de algún tipo de licencia médica con base a su situación de salud, es decir, un periodo de incapacidad (fecha de inicio y de fin); con lo cual se pueda justificar el periodo de incumplimiento de las labores remotas por parte del procesado.

Asimismo, corresponde señalar que del Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL, de fecha 23 de julio de 2022, emitido por el Dr. Elmer Gonzalo Velásquez Molina, Médico Psiquiatra con CMP 53557, se advierte que el citado profesional, señala como tiempo de enfermedad 17 meses, lo cual implicaría que el procesado vendría padeciendo de dicha enfermedad desde enero de 2021; sin embargo, el procesado en sus descargos señala que la enfermedad (depresión) inició en marzo de 2021, con lo cual denotamos una contradicción entre lo declarado por el procesado y el documento que presenta que sustentaría su situación de salud; más aún que, como ya se ha dicho, el procesado presenta un certificado médico, de fecha 06 de julio de 2022, emitido por un médico cardiólogo en el que se señala que el 29 de enero de 2022 le diagnosticaron un cuadro de salud mental, como es el caso de un cuadro ansio-depresivo, lo cual no genera convicción, por el desfase de tiempo entre la atención médica y la emisión del documento.

De igual forma, corresponde señalar que en el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL se señala que el procesado en enero de 2022 inició tratamiento psicofarmacológico con fluoxetina y alprazolam, según receta médica firmada por el Md. Cesar Campos Silva, CMP 24266 (quien es un médico cardiólogo), señalando que hubo una mejora clínica en mayo de 2022; sin embargo, no se señala en qué consistió la mejora clínica del procesado y las evaluaciones que le hizo para llegar a tal conclusión y mucho menos, el procesado, adjunta evidencia, de la atención que se hizo en dicho periodo.

Además, el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL no evidencia que el médico psiquiatra nos relate un control constante por su parte al procesado, ni mucho menos nos señale desde que fecha empezó a atender al procesado; por el contrario, se ciñe a narrar hechos que el procesado ha señalado en sus descargos, lo cual infiere suspicacias respecto a la evaluación que habría realizado dicho profesional al procesado. Tampoco, se advierte el otorgamiento de algún tipo de licencia médica con base a su situación de salud, es decir, un periodo de incapacidad (fecha de inicio y de fin) o limitaciones que pudiera inferir que el procesado no pudo cumplir con sus labores propias a su función como servidor del MTPE; con lo cual, el procesado pueda justificar el periodo de incumplimiento de las labores remotas.

En base a lo mencionado, se observa que no se cumple con acreditar la característica de imprevisibilidad.

b) Irresistibilidad. –

Sobre este punto, es necesario recalcar que la irresistibilidad está vinculada a la imposibilidad de evitar el hecho a pesar de las medidas tomadas. Lo que, nos lleva analizar cuáles fueron las medidas tomadas por el procesado para evitar incumplir con sus actividades laborales, bajo la modalidad de trabajo remoto, durante el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022; como también, que su situación de salud haya conllevado al incumplimiento de sus labores, vía trabajo remoto, por el citado periodo.

En relación a ello, se debe señalar que el procesado alega haber puesto en conocimiento al MTPE de los problemas que tenía con el internet y consecuentemente con su correo institucional csilva@trabajo.gob.pe; lo cual, tampoco ha quedado evidenciado pues de las imágenes que adjunta, se puede apreciar una conversaciones del año 2021, con un aparente trabajador del área de OTIC del MTPE, llamado Carlos, el cual le brinda apoyo con el inconveniente que el procesado presenta en esos momento; según las fechas de dichas conversaciones (16 de febrero y 11 de mayo de 2021) ello no sería un elemento que genere convicción, para poder demostrar que debido a dichos problemas no podía cumplir con sus funciones como conciliador bajo la modalidad de trabajo remoto, pues dicho incumplimiento se dio durante el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022.

Asimismo, tampoco se ha acreditado que el procesado le haya comunicado a su jefe inmediato, de manera oportuna los problemas técnicos que estaba teniendo, lo cual lo imposibilitaba a cumplir con sus labores remotas y el uso de su correo institucional; resaltándose así que, el procesado no habría cumplido con reportar a su jefe inmediato superior los avances de las actividades asignadas, toda vez que no realizó el reporte virtual de sus actividades en la "Matriz de Seguimiento de Trabajo del MTPE, las mismas que fueran asignadas mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3 y solicitadas de manera reiterativas, a través de correos y memorandos.



Además, se puede observar de la documentación que ha presentado el procesado que dicha documentación (receta médica de fecha 29 de enero de 2022, certificado del médico cardiólogo -Dr. Cesar Campos Silva- e Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL) no determinan impedimentos, ni señalan periodos de licencia por salud, que justifique el incumplimiento del procesado de las labores remotas que debió realizar durante el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022.

En ese sentido, se evidencia que efectivamente no existen elementos que denoten por parte del procesado la imposibilidad de cumplir con sus labores remotas, en calidad de servidor del MTPE, durante el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022; quedando acreditado así que, no se cumple con la característica de irresistibilidad en el presente caso.

c) Extraordinariedad. –

En lo que respecta a este punto, es importante indicar que, al no haberse comprobado que el procesado tiene algún tipo de impedimentos que justifique el no cumplimiento de sus labores, vía trabajo remoto, por el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022, no se podría establecer el cumplimiento de este punto.

- 2.7. Por lo señalado, se evidencia que el procesado no se encuentra dentro del presupuesto de eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria, regulada en el literal b) del artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ya que no ha acreditado que su presunta situación de salud generen impedimentos para incumplir con sus funciones, vía trabajo remoto, o se le haya otorgado una licencia de salud que justifique el no cumplimiento de sus labores, vía trabajo remoto, por el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022
- 2.8. Ahora bien, el procesado en sus descargos señala el fundamento 27 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, el cual se establece que el Tribunal del Servicio Civil, considera a los problemas de salud como casos fortuitos o de fuerza mayor eximentes de responsabilidad.

En relación, a ello cabe reiterar que conforme se ha señalado en el presente informe, el procesado no ha acreditado que su presunta situación de salud genere impedimentos para incumplir con sus funciones, vía trabajo remoto, o se le haya otorgado una licencia de salud que justifique el no cumplimiento de sus labores, vía trabajo remoto, por el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022. Sin perjuicio de ello, debemos indicar que lo mencionado en el fundamento 27 de la citada Resolución de Sala Plena, no se aplica en el presente caso, debido al principio de tipicidad, ya que dicho fundamento hace referencia a que las inasistencias puede ser justificadas de haberse producido por motivos de problemas de salud, siendo que en el presente caso no se habla de asistencia, debido que su labor que debía realizar el procesado era bajo la modalidad remota y la falta imputada, en el presente PAD, versa sobre el incumplimiento del reporte de actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo remoto durante el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022.

(...)

Que, asimismo, mediante el citado Informe N° 034-2023-MTPE/4/12, de fecha 31 de marzo de 2023, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor, al determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del procesado, establece lo siguiente:

"(...)

5.4. Determinación de la Comisión de la Infracción

- 5.4.1. En primer lugar, el Órgano Instructor considera importante resaltar la evolución legal que en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19, ha regulado la modalidad del trabajo remoto en el sector público, para lo cual se promulgaron una serie de normas que dispusieron la aprobación de medidas excepcionales para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, conforme procedemos a detallar a continuación:

La prestación de trabajo remoto en el sector público, fue regulada por el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020 "Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones", publicado el en Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020, que dispone:





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

"Artículo 16.- Trabajo Remoto"

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita."

"Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto"

17.1 Facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19 (...)"

Al respecto, este Órgano Instructor considera relevante puntualizar que la vigencia del trabajo remoto en el sector público fue establecida en la cuarta disposición complementaria final del Decreto de Urgencia N° 026-2020 antes citado, disponiéndose la vigencia mientras dure la emergencia sanitaria; plazo que fue prorrogado hasta el 31 de diciembre del 2020¹⁵, mediante el Decreto Legislativo N° 1505¹⁶, "Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19", publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 11 de mayo del 2020. Posteriormente, la vigencia fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2021, mediante el Decreto de Urgencia N° 055-2021 "Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones", publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 24 de junio de 2021; y, finalmente, se prorroga la vigencia hasta el 31 de diciembre del 2022, a través del Decreto de Urgencia N° 115-2021 "Decreto de Urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el DL N° 1505", publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 30 de diciembre de 2021.

Ahora bien, el trabajo remoto es definido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en diversos informes técnicos, como *"la prestación subordinada de servicios desde el domicilio o lugar de aislamiento, empleando los medios o mecanismos tecnológicos que faciliten el desarrollo de las labores, cuando sean compatibles con esta modalidad de trabajo"*¹⁷.

En este sentido, con la finalidad de fijar los parámetros de la prestación de la labor remota, SERVIR emitió normativa para regular su aplicación. La primera de ellas, la "Directiva para el trabajo remoto", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 05 de junio de 2020, establece las obligaciones del servidor civil, el procedimiento en caso de incumplimiento y las acciones a cargo de la entidad:

"Artículo 5. Obligaciones del/de la servidor/a"

- 5.1 Son obligaciones del/de la servidor/a aquellas mencionadas en el numeral 18.2 del artículo 18 del DU N° 026-2020.
- 5.2 Las coordinaciones de carácter laboral a que alude el numeral 18.2.3 del artículo 18 del DU N° 026-2020 cautelan que el/la servidor/a goce del descanso y disfrute de su tiempo libre.
- 5.3 El/La servidor/a que advierta alguna incidencia que dificulte o repercuta negativamente en la realización de su trabajo remoto debe comunicarla, en su oportunidad, a su jefe/a inmediato/a 2 o a quien se encuentre a cargo de su equipo funcional, a efectos que este/a evalúe e implemente el tratamiento que sea más adecuado."

"Artículo 8. Acciones a cargo de la entidad pública"

- 8.1 Las entidades públicas cuya estructura permita diferenciar entre jefe inmediato, o quien se encuentre a cargo de equipos funcionales, y titular del órgano o unidad orgánica realizan lo siguiente:

¹⁵ Mediante Decreto de Urgencia N° 139-2020, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 24 de diciembre de 2020, se dispuso prorrogar hasta el 28 de julio de 2021 la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505.

¹⁶ Asimismo, mediante el D.L. N° 1505 se establecen otras disposiciones complementarias al trabajo remoto:

"Artículo 2.- Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas"

2.1 De manera excepcional y hasta el 31 de diciembre de 2020, autorizase a las entidades públicas a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo. Dichas medidas pueden consistir, sin limitarse a estas y sin trasgredir la finalidad del presente decreto legislativo, en:

- a) Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible. Asimismo, las entidades pueden establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto.
- b) Proporcionar a los/as servidores/as civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda.
- c) Reducir la jornada laboral.
- d) Modificar el horario de trabajo.
- e) Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible. (...)"

¹⁷ Informe Técnico N° 001234-2020-SERVIR-GPGSC, del 11 de agosto de 2020.



a) Son acciones a cargo del/de la jefe/a inmediato/a o quien se encuentre a cargo de equipos funcionales:
 (i) Asignar tareas o actividades a los/as servidores/as que realizan trabajo remoto, a través de medios o canales prioritariamente, informáticos, digitales o telefónicos.
 (ii) Supervisar el cumplimiento de las tareas asignadas al/a la servidor/a.

b) Son acciones a cargo del/de la titular del órgano o unidad orgánica
 (i) Validar la realización del trabajo remoto que efectúe el/a servidor/a sujeto/a a esta modalidad. (...)” (subrayado nuestro)

"Artículo 9. Incumplimiento de obligaciones

9.1 El incumplimiento de las obligaciones de los/as servidores/as se tramita de acuerdo con las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario.

9.2 El incumplimiento de obligaciones no genera descuentos en sus compensaciones o remuneraciones.

9.3 La suspensión, como sanción del procedimiento administrativo disciplinario, conforme al artículo 102 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, implica el no goce de compensaciones por el tiempo de la vigencia de la suspensión."

La segunda de ellas, la "Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas" (segunda versión de julio del 2020)¹⁸, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00048-2020-SERVIR-PE, que establece una serie de precisiones:

- El jefe mantiene su facultad de dirección y supervisión, pero la realiza a través de algún medio informático, digital o telefónico.
- El servidor trabaja y cumple las tareas o actividades encargadas desde su lugar de aislamiento, cumpliendo la jornada habitual antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto y el horario convenido con ocasión del mismo.
- No hay control de asistencia ya que la ORH ya no cuenta con el mecanismo para controlar la asistencia, toda vez que el servidor no irá a las instalaciones de la entidad a trabajar
- Sin perjuicio de lo señalado, en el trabajo remoto la validación del trabajo pasa de la ORH al jefe del servidor, quien cumple con su labor de dirección durante las horas en las cuales el servidor se encuentra a disposición de la entidad y es quien tiene una mejor posición para dirigir el trabajo y validar la disponibilidad de su equipo.
- Para la validación y evidencia de la prestación de trabajo remoto, el servidor debe llenar el reporte y enviarlo.
- El trabajo remoto no cambia la naturaleza de las funciones, por lo que el incumplimiento de las tareas por parte de los servidores de los encargos asignados constituye una falta disciplinaria.
- En caso de incumplimiento reiterado por parte de los servidores de sus obligaciones, los jefes proceden conforme lo estipulan los reglamentos internos de cada entidad debiéndose cumplir con las normas del procedimiento administrativo disciplinario para la sanción correspondiente, de ser el caso.
- El trabajo remoto a diferencia de un contexto donde se realiza el trabajo en las instalaciones de la entidad, evidenciará el cumplimiento de las tareas o actividades de manera parcial, tardía, o defectuosa por parte del servidor o inclusive su no cumplimiento.
- De darse el caso de incumplimiento reiterado de encargos durante el trabajo remoto, los jefes reúnen las evidencias disponibles y poner el caso en conocimiento de la ORH o quien haga sus veces a efectos de tramitarlo ante el Secretario Técnico de PAD, de la entidad quien se encargará de llevar el proceso conforme a la normativa vigente al respecto.

De conformidad con lo establecido en el marco regulatorio del trabajo remoto aplicable para las entidades públicas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó mediante por Resolución del Secretario General N° 026-2020-TR/SG de fecha 25 de marzo de 2020¹⁹, la Directiva General N° 004-2020-MTPE/4 "Lineamientos de prevención, control y acciones para mitigar el riesgo de propagación del virus coronavirus (COVID-19) en el Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", que dispone en el sub numeral 6.6.6. del numeral 6.6, que una de las obligaciones del servidor consiste en **"reportar a su jefe inmediato superior los avances de las actividades asignadas"**; asimismo, establece que el Jefe del Órgano o Unidad Orgánica tiene como obligación definir, en coordinación con el servidor, las actividades que desarrollará el servidor durante el trabajo remoto; otorgar la conformidad del servicio prestado a distancia por parte del servidor; y emitir un informe a la OGRH una vez concluido el trabajo remoto, en donde señale los servicios prestados por el servidor (sub numeral 6.6.5. del numeral 6.6 de la norma acotada).

En este sentido, del análisis de las disposiciones acotadas y en el marco de la prestación del trabajo remoto, se identifican las siguientes obligaciones de los servidores y de los jefes inmediatos o jefes de órganos o unidades orgánicas:

SERVIDOR	JEFE
- Trabajar y cumplir las tareas o actividades encargadas desde su lugar de aislamiento, cumpliendo la jornada habitual antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto y el horario convenido con ocasión del mismo.	- Definir, en coordinación con el servidor, las actividades que desarrollará el servidor durante el trabajo remoto. - Asignar tareas o actividades a los servidores, a través de medios o canales prioritariamente, informáticos, digitales o telefónicos.

¹⁸ Una entrega anterior de la guía fue publicada en abril del 2020 bajo el nombre de Guía de Trabajo Remoto para Líderes que explica el funcionamiento del trabajo remoto, sus reglas, y otorga pautas sobre todo a los jefes sobre como implementarlo.

¹⁹ En el marco de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 025-2020, 026-2020 y 029-2020.



Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Reportar a su jefe inmediato superior los <u>avances de las actividades</u>.- Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral.- Comunicar a su jefe inmediato en caso advierta alguna incidencia que dificulte o repercuta negativamente en la realización de su trabajo.- Llenar el reporte para validar y evidenciar la <u>prestación de trabajo remoto</u>. | <ul style="list-style-type: none">- <u>Dirigir y supervisar el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores</u>, a través de los medios señalados.- Evaluar e implementar el tratamiento más adecuado en caso el servidor le comunique a alguna incidencia que dificulte o repercuta negativamente en la realización del trabajo remoto.- <u>Otorgar la conformidad del servicio prestado a distancia por parte del servidor</u> (obligación que se traslada de la ORH al jefe).- Emitir un informe a la OGRH una vez concluido el trabajo remoto, en donde señale los servicios prestados por el servidor.- En caso de incumplimiento reiterado por parte de los servidores de sus obligaciones, reunir las evidencias disponibles y poner el caso en conocimiento, de conformidad la normativa aplicable para el procedimiento administrativo disciplinario. |
|--|---|

5.4.2.

En segundo lugar, el Órgano Instructor considera relevante señalar que, en atención a lo expuesto, el trabajo remoto, por su propia naturaleza, no se encuentra sujeto a control de asistencia; sin embargo, se encuentra supeditado a la ejecución de las actividades encomendadas, las mismas que deberán coordinarse siguiendo los parámetros señalados precedentemente. Por este motivo, SERVIR ha considerado precisar, de forma complementaria, lo siguiente:

"2.5 (...) a diferencia del trabajo presencial, el trabajo remoto se mide por el cumplimiento de encargos y no por la cantidad de tiempo que el servidor se encuentre conectado a los medios digitales que emplea para realizar sus funciones. Es decir, en el trabajo remoto se evalúa el cumplimiento de metas.

2.6 Para tal fin, la entidad debe tener identificadas cuáles son las actividades de cada puesto y su producción regular en periodos delimitados de tiempo (diario, semanal, mensual, etc.). Así, la cantidad de encargos a asignar podrá ser proporcional a la producción que el servidor tenía durante la jornada de trabajo presencial (...).

2.7 Por lo tanto, esta modalidad de trabajo resulta incompatible con el control de asistencia, toda vez que busca que los servidores puedan desarrollar sus actividades en los horarios que mejor se adapten a sus actividades rutinarias, cuidando el balance entre la vida laboral y la familiar.

2.8 Sin embargo, no debe pasarse por alto que, pese a no estar sujetos a un control de asistencia, los servidores que realizan trabajo remoto sí se encuentran en la obligación de mantenerse disponibles para coordinaciones laborales durante el horario de trabajo regular de la entidad. Dichas coordinaciones pueden darse a través de los medios de comunicación que mantenga el servidor con los demás integrantes de la entidad (correo institucional, mensajería instantánea, teléfono, etc.)."²⁰

5.4.3.

En tercer lugar, el Órgano Instructor resalta que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con un Sistema Integrado de Gestión Documentaria (en adelante, el SIGD) que permite realizar las actividades de recepción, emisión, archivo y despacho, garantizando la trazabilidad, certificados digitales, digitalización de documentos y consultas posteriores. Al respecto, resulta necesario precisar que los literales a) y d) del numeral 6.1.8 de la Directiva General N° 009-2019-MTPE/4 "Gestión documental del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", aprobada por Resolución de Secretario General N° 043-2019-TR/SG de fecha 10 de setiembre de 2019, establecen lo siguiente:

"(...)

6.1.8 La recepción de documentos por los órganos se efectúa conforme se indica a continuación:

a. La recepción de los documentos es obligatoria por el SIGD para todos los usuarios, en el momento que son emitidos, de acuerdo a la fecha y hora del SIGD.

(...)

d. Los usuarios del SIGD deben ingresar diariamente para verificar estado del trámite de sus documentos pendientes y tomar acción sobre los nuevos documentos que le han sido derivados y/o asignados.

(...)"

²⁰ Informe Técnico N° 01234-2020-SERVIR-GPGSC de fecha 11 de agosto de 2020.

- 5.4.4. En cuarto lugar, resulta necesario precisar que la Directiva N° 001-2010-MTPE/4/13, "**Disposiciones para la seguridad de la información y uso de recursos informáticos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE**", aprobada con Resolución del Secretario General N° 151-2010-TR/SG, contempla el uso del correo institucional en el MTPE, indicando para tal efecto lo siguiente:

"(...)

4. Uso de Correo Electrónico:

a) El acceso al servicio del Correo Electrónico se otorga a usuarios que por la naturaleza de sus funciones requieran del uso del servicio, para lo cual la OTIC creará la cuenta de acceso, previa solicitud del Jefe del área mediante el Formulario N° 001-2010-MTPE/4/13.2.

"(...)

d) El uso del correo electrónico institucional dentro de las oficinas, queda delimitado única y exclusivamente para las comunicaciones relacionadas a la función que desempeñan las personas autorizadas.

"(...)"

- 5.4.5. Ahora bien, habiendo definido y analizado previamente la figura del trabajo en la modalidad remota, resulta necesario analizar en concreto la falta administrativa disciplinaria, en la que se encuentra involucrado el procesado, al no haber reportado a su jefe inmediato superior la realización de sus actividades diarias de trabajo remoto, correspondiente al periodo comprendido entre el **19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022**, lo cual implicaría el incumplimiento de sus funciones, para lo cual fue contratado.

- 5.4.6. Sobre este punto, resulta necesario señalar que conforme ha indicado la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL), a través de la Hoja de Elevación N° 2474-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2566-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2648-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2724-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2735-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2827-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2909-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 3083-2021-MTPE/2/14.3, y Hoja de Elevación N° 3041-2021-MTPE/2/14.3, el procesado no cumplió con reportar sus actividades diarias de trabajo remoto, en los siguientes periodos:

- 19/07/2021 al 25/07/2021
- 26/07/2021 al 01/08/2021
- 02/08/2021 al 06/08/2021
- 09/08/2021 al 13/08/2021
- 16/08/2021 al 20/08/2021
- 23/08/2021 al 27/08/2021
- 31/08/2021 al 03/09/2021
- 06/09/2021 al 10/09/2021

Posteriormente, de forma complementaria, la DPSCLRSEL, a través de la Hoja de Elevación N° 1618-2022-MTPE/2/14.3, informó que el procesado no reportó sus actividades diarias de trabajo remoto, desde **julio del 2021 al 06/05/2022**. Asimismo, mediante correo electrónico institucional la coordinadora de la Unidad de Administración de los Recursos Humanos ha informado que **al 07 de julio de 2022** el procesado no se ha incorporado a sus labores bajo ninguna modalidad.

En este sentido, se advierte que el periodo en el que el servidor Carlos Enrique Silva Roque no habría cumplido con reportarle a su jefe inmediato superior sus actividades diarias de trabajo remoto, conforme a lo señalado por la DPSCLRSEL, se encuentra comprendido entre el **19/07/2021 al 06/05/2022 y se mantendría hasta el 07/07/2022**.

- 5.4.7. Al respecto, el procesado en sus descargos manifiesta que se están afirmando hechos que no son ciertos en mérito a lo siguiente: "**Estos son reportes semanales (solo de lunes a viernes), no se deben considerar ni feriados, ni no laborables, ni sábados ni domingos, revisando el calendario del 2021, debe decir: 19-07-2021 al 23-07-2021, 26-07-2021 al 30-07-2021**" (solo de lunes a viernes). Además, indica que la única comunicación cierta entre la DPSCLRSEL y la Oficina General de Recursos Humanos es la que se da mediante las Hojas de Elevación N° 2827-2021-MTPE/2/14.3, N° 2909-2021-MTPE/2/14.3 y N° 3083-2021-MTPE/2/14.3; en las cuales se informa que su persona no reporta sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de las semanas 23/08/2021 al 27/08/2021, 31/08/2021 al 03/09/2021 y 06/09/2021 al 10/09/2021.

En relación a ello, el Órgano Instructor considera importante señalar que de conformidad con la Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12 de fecha 11 de julio de 2022, se observa que lo que se le imputa al señor Carlos Enrique Silva Roque es no haber cumplido con reportar sus actividades diarias de trabajo remoto **durante el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022**, teniéndose en consideración lo reportado por la DPSCLRSEL y la coordinadora de la Unidad de Administración de los Recursos Humanos; siendo que en ningún





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

momento en la imputación se está señalando que se está contabilizando los días sábados, domingos, feriados y los días no laborables, pues se está tomando en cuenta el citado periodo; por lo que este Órgano Instructor considera que carece de fundamento lo argumentado por el procesado en este extremo.

Asimismo, este Órgano Instructor manifiesta que el procesado no ha presentado medio probatorio que sustente que no son ciertas las comunicaciones contenidas Hoja de Elevación N° 2474-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2566-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2648-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2724-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2735-2021-MTPE/2/14.3, y Hoja de Elevación N° 3041-2021-MTPE/2/14.3, por lo que no hay elementos que conlleven a determinar la invalidez de los citados actos de administración.

Por el contrario, corresponde resaltar que el procesado acepta no haber cumplido con reportar sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo de las semanas 23/08/2021 al 27/08/2021, 31/08/2021 al 03/09/2021 y 06/09/2021 al 10/09/2021; al señalar que la única comunicación cierta entre la DPSCLRSEL y la Oficina General de Recursos Humanos es la que se da mediante las Hojas de Elevación N° 2827-2021-MTPE/2/14.3, N° 2909-2021-MTPE/2/14.3 y N° 3083-2021-MTPE/2/14.3; como también, corresponde resaltar que el procesado en su descargo (página 8) resalta que entre el 19 de julio de 2021 y el 26 de agosto de 2021 solo se le encomendó una labor, con lo cual reconoce que el cumplimiento de sus labores remotas que no cumplió rigen a partir del 19 de julio de 2021, lo cual es congruente con el reporte/denuncia que motivó el presente procedimiento administrativo disciplinario.

- 5.4.8. Además, en sus descargos, el procesado señala que no reportó sus actividades laborales en la plataforma virtual, entre el 19 de julio de 2021 al 26 de agosto de 2021, y no como equivocadamente se puede entender de la lectura de la Hoja de Elevación N° 1618-2022-MTPE/2/14.3 de fecha 06 de mayo de 2022 (entre julio de 2021 al 06 de mayo de 2022). Sustentando ello con la Hoja de Elevación N° 0002-2021-MTPE/4/12.01, de fecha 26 de agosto de 2021, mediante la cual la Coordinadora de la Unidad de Administración de los Recursos Humanos informa al Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos lo siguiente:

"...Es así que, habiendo tomado conocimiento el día de hoy de la situación laboral del señor Silva Roque, se ha dispuesto la suspensión del pago de sus haberes hasta ser comunicados del retorno efectivo a sus labores..."

Por tal razón, el procesado manifiesta que su situación laboral es de **suspendido sin goce de haber** desde el 26 de agosto de 2021 hasta la actualidad (26/07/2022); señalando así, que es un imposible trabajar y estar en suspensión laboral a la vez.

Sobre este punto, el Órgano Instructor señala que efectivamente mediante Hoja de Elevación N° 0002-2021-MTPE/4/12.01 de fecha 26 de agosto de 2021, se dispone la suspensión del pago de sus haberes del procesado hasta que se comunique el retorno efectivo a sus labores; ello, en razón a lo señalado en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, el cual establece que:

«(...) el pago de remuneraciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios.»
(Subrayado agregado)

Como puede advertir de la citada norma, las entidades públicas solo se encuentran obligadas al pago de remuneraciones por el trabajo efectivamente realizado; siendo que, en el presente caso, el procesado al no haber cumplido con reportar sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo remoto, se decidió suspender el pago de sus haberes de conformidad con a la citada ley, pues está prohibido el pago de remuneraciones por días no laborados.

Con base a lo señalado en el párrafo precedente, este Órgano Instructor manifiesta que el procesado no se le ha pagado sus haberes porque no ha cumplido con realizar sus labores, vía modalidad remota, y esto se acredita con lo reportado por la DPSCLRSEL, tal como se señala en el punto 5.4.6 de presente caso, **lo cual no implica una suspensión laboral que haya impedido que el procesado cumpla con sus funciones.**

Asimismo, se debe dejar en claro que si bien se dispone la suspensión del pago de haberes del procesado, desde el 26 de agosto de 2021, ello no implica una situación jurídica que le impida que no regrese a la laborar



con normalidad; prueba de ello, es que de manera reiterativa la DPSCLRSEL remitió al servidor correos electrónicos y memorandos, en los cuales se señala que tiene pendiente el reporte de actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo y entrega de informes laborales, tal y como se evidencia en el informe de precalificación y en el acto de inicio de PAD; como también, se evidencia de la con la Hoja de Elevación N° 0002-2021-MTPE/4/12.01, de fecha 26 de agosto de 2021, ya que en dicho acto de administración se señala que la suspensión del pago de los haberes del procesado se realizará hasta ser comunicados del retorno efectivo a sus labores.

En ese sentido, lo argumentado por el procesado, respecto a este extremo, carece de fundamento fáctico y legal.

- 5.4.9. Bajo este contexto, el Órgano Instructor considera necesario precisar que las actividades diarias de trabajo remoto que el servidor Carlos Enrique Silva Roque estaba en la obligación de realizar y reportar semanalmente, fueron definidas y asignadas por la DPSCLRSEL a través del **Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3**, de fecha 23 de julio de 2021 (H.R. N° 062957-2021), por medio del cual se le brinda los correos para hacer las consultas que considere necesarias respecto a sus actividades (jovaque@trabajo.gob.pe y/o mguerra@trabajo.gob), y se le asigna las tareas de elaboración del repositorio de la normativa socio-laboral vigente y extractos de obligatorio cumplimiento por parte del empleador, vinculadas a cada categoría y sub-categoría del Concurso de Buenas Prácticas Laborales, conforme se detalla a continuación:

Categoría	Sub-Categoría
1	Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo. Igualdad de grupos vulnerables.
2	Eradicación de las peores formas de trabajo infantil y del trabajo forzoso.
3	Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral. Acoso sexual y/o hostigamiento laboral.
4	Promoción y respeto de la libertad sindical. Canales de atención al trabajador. Participación en la gestión de la empresa.
5	Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial. Beneficios a los trabajadores.
6	Promoción del equilibrio trabajo – familia.
7	Prevención y gestión de ceses laborales. Preparación para la jubilación.
8	Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.
9	Promoción del trabajo ordenado con clientes.
10	Promoción del trabajo ordenado con proveedores. Promoción del empleo, solidaridad empresarial y participación social en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

- 5.4.10. Conforme se visualiza en el SIGD, el **Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3**, fue remitido al procesado el 24 de julio de 2021, a través del SIGD con H.R. N° 062957-2021. Al respecto, este Órgano Instructor precisa que el procesado tenía la obligación de revisar el documento desde la fecha que le fue remitido a través del SIGD, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y d) del numeral 6.1.8 de la Directiva General N° 009-2019-MTPE/4, "Gestión documental del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", aprobada por Resolución de Secretario General N° 043-2019-TR/SG de fecha 10 de setiembre de 2019.

N°	Rem.	Unidad de destino	Responsable	Derivación	Fecha del estado	Estado	Instrucciones	Ajustes	Días	Observaciones
1	1	DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES - RESERVADO SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL	CAROLINA CALDERON VASQUEZ	23/07/2021 11:47	14/07/2021 12:47	DERIVADO	• SEQUIENTE	MEMORANDO 0009-2021-MTPE/2/14.3	3	
2	2	DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES - RESERVADO SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL	CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE	24/07/2021 07:47	14/07/2021 12:47	FINALIZADO	• COTRIBUYENTE	MEMORANDO 0009-2021-MTPE/2/14.3 REPOSICIÓN Y SUBSTITUCIÓN DE DOCUMENTOS PARA EL CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES VIGENCIA 24/07/2021 07:47	10	RECIBIDO 24/07/2021



Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

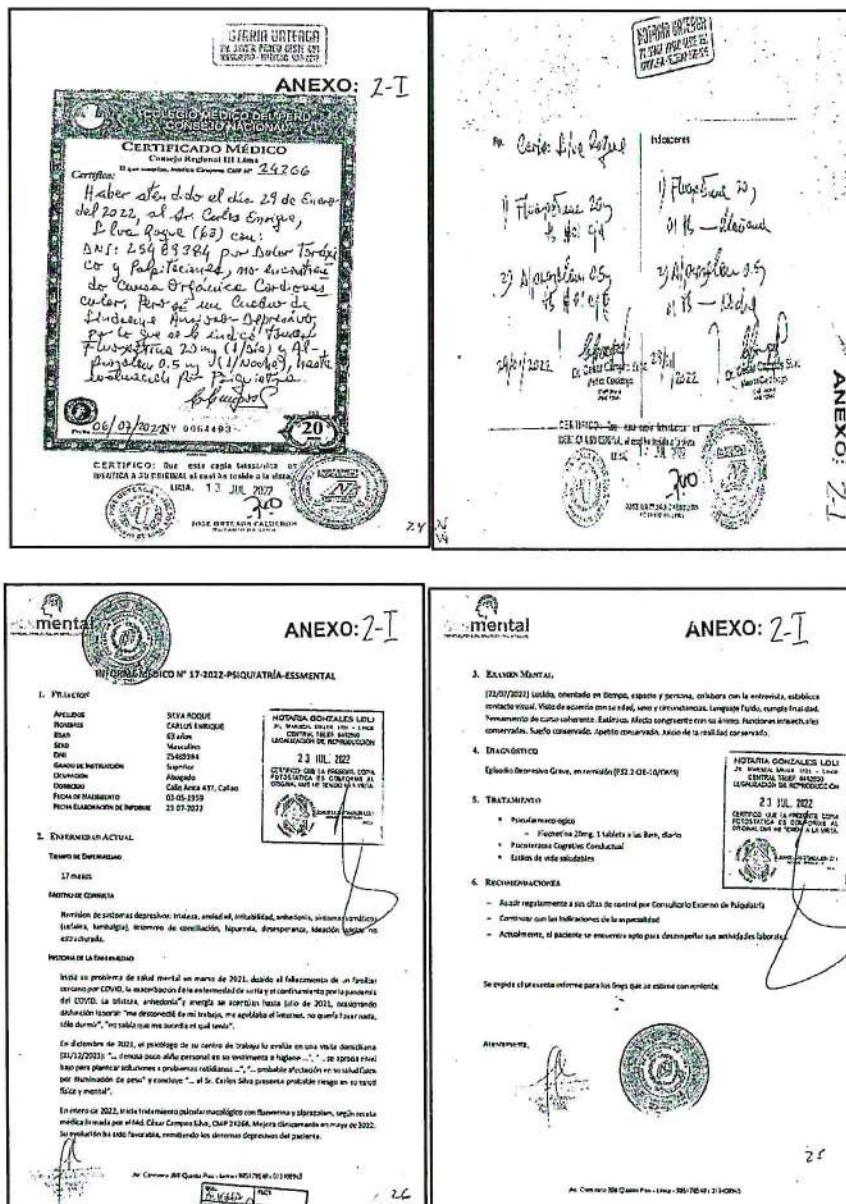
- 5.4.11. De igual forma, este Órgano Instructor advierte que la DPSCLRSEL, a través del correo electrónico de fecha 30.07.2021, remitido por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguerra@trabajo.gob.pe (por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma) al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe; comunica al investigado que el reporte de actividades debía ser ingresado a través del aplicativo Matriz de Seguimiento de Trabajo del MTPE. Se adjunta captura de pantalla:



- 5.4.12. Sobre este extremo, resulta relevante indicar que de la comunicación efectuada al procesado se denota que el mismo cuenta con un correo institucional, correspondiente a la dirección csilva@trabajo.gob.pe, el cual es un medio de comunicación en el MTPE para el cumplimiento de las funciones del servidor, que el mencionado servidor debe utilizar para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el literal a) del artículo 4 de la Directiva N° 001-2010-MTPE/4/13, "Disposiciones para la seguridad de la información y uso de recursos informáticos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE", aprobada con Resolución del Secretario General N° 151-2010-TR/SG.
- 5.4.13. Ante los hechos evidenciados, el Órgano Instructor advierte que el procesado no habría cumplido con registrar sus actividades diarias de trabajo remoto en la "Matriz de Seguimiento de Trabajo del MTPE" y como consecuencia no habría cumplido con sus funciones como Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, establecidas en su Contrato N° 220-2018-TR, al no ejecutar las actividades y tareas encomendadas por medio del Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3.
- 5.4.14. Con relación a lo antes mencionado, el procesado señala en sus descargos los motivos que no le han permitido cumplir con su labor remota, siendo uno de ellos, la afectación a su persona debido a una **profunda depresión** (enfermedad) que se inició en marzo del 2021, continuando en aumento progresivo a lo largo de ese año, producto del fallecimiento de dos seres queridos (su primo Hugo Manuel Zevallos Silva, quien falleció el 18 de enero de 2021 a consecuencia del Covid 19; y, su tía Norma Silva del Rosario, quien padecía de diversas enfermedades que se agravaron en el 2021, falleciendo el 25 de abril del 2022) y por las circunstancias de pandemia y encierro que atravesaba el país; dicha enfermedad le causó insomnio, pérdida de cabello y apetito (pues perdió 40 kilos en 05 meses), se aisló de su familia y amigos, dejó de contestar llamadas telefónicas, se alejó del uso del internet y computadora, y dejó de salir de su domicilio.

Además, el procesado manifiesta que al comienzo de la depresión no se daba cuenta de lo que el sucedía, pues negaba estar mal y necesitar ayuda profesional, ya que pensaba que solo podía resolverlo, pero vio que no era posible; por lo que, aproximadamente, a fines de enero del 2022 y por insistencia de su familia tomó la decisión de que el médico lo revisara porque tenía molestias en el pecho y fue allí cuando el médico observó que tenía un cuadro ansio-depresivo, recetándole medicamentos para superar la depresión (Depricor de 20 mg y Alprazolam de 0.5 mg), encontrándose consumiendo aún Depricor de 20 mg, pues dentro de una semana visitará nuevamente al psiquiatra, para una visita de control. Como prueba de ello, adjunta lo siguiente:





Sobre este punto, el Órgano Instructor considera importante determinar si los medios probatorios que adjunta el procesado, demuestran que efectivamente producto de la depresión que alega padecer, es que se vio imposibilitado para cumplir con su labor remota.

Al respecto, se debe tener en cuenta que, con relación a los certificados médicos particulares, este Órgano Instructor considera pertinente señalar que, de acuerdo con el numeral 6.3 de la Directiva N° 006-GG-ESSALUD2009, "Normas para el Canje de Certificados Médicos Particulares por Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT", el Certificado Médico es definido como "(...) el documento que habitualmente expiden los médicos después de una prestación y a solicitud del interesado. Pretende informar a otros de los procedimientos diagnósticos y/o tratamientos (incluyendo el descanso médico), que fueron necesarios para su recuperación (...)"



Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

Por su parte, el artículo 24° de la Ley N° 26842 - Ley General de Salud, establece que la expedición de certificados directamente relacionados con la atención de pacientes como un acto de ejercicio profesional de la medicina, y como tal, sujeto a vigilancia del correspondiente colegio profesional. Asimismo, el artículo 78° del Código de Ética del Colegio Médico del Perú define el certificado médico como el documento destinado a acreditar el acto médico realizado.

En relación a este tema, debemos tomar en consideración lo expuesto en el Informe Técnico N° 1129-2018-SERVIR/GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través del cual se señala que, para el otorgamiento de la licencia por salud, el certificado médico (indistintamente del formato empleado) debe contener como mínimo los siguientes datos:

- Nombres y apellidos del paciente;
- Diagnóstico descriptivo o en CIE-10;
- Periodo de Incapacidad (fecha de inicio y de fin);
- Fecha de otorgamiento del certificado médico;
- Firma del profesional de la salud tratante acorde con el RENIEC;
- Sello legible del profesional de la salud tratante; y,
- Visado o apostillado por el consulado en caso haya sido emitido en el extranjero.

De lo que se desprende que, a priori, todo certificado médico emitido por profesional competente constituye documento suficiente para acreditar la enfermedad de un trabajador determinado y, por tanto, para sustentar en el presente caso, el incumplimiento de sus labores (ya sea de manera presencial o remota).

Estando a ello, este Órgano Instructor advierte que en el Certificado Médico de fecha 06 de julio de 2022, emitido por el Dr. César Campos Silva, Médico Cardiólogo con CMP 24268, se indica que se atendió al señor Carlos Enrique Silva Roque, el día 29 de enero del 2022, por dolor torácico y palpitations, no encontrándose causa orgánico cardiovascular, pero si un cuadro de síndrome ansioso-depresivo, por lo que se le indicó Alprazolam y Fluoxetina (Depricor) hasta evaluación por psiquiatra. Además, se evidencia que el procesado, adjunta una aparente receta médica de fecha 29 de enero de 2022, emitida por el citado médico, en la cual se evidencia la prescripción de los siguientes medicamentos (Alprazolam y Fluoxetina (Depricor)).

En razón a ello, corresponde resaltar que el Certificado Médico de fecha 06 de julio de 2022, en su contenido se señala que se brindó atención al procesado el 29 de enero de 2022, lo cual implica una diferencia en el tiempo, entre la emisión de certificado médico y la fecha de atención, de cinco (05) meses y ocho (08) días; como también, se observa que un médico cardiólogo diagnostica al procesado un cuadro de salud mental, como es el caso de un cuadro ansio-depresivo, sin advertirse un diagnóstico descriptivo respecto a este punto, por lo que dicho certificado no es un documento idóneo que nos permita acreditar el padecimiento de dicha enfermedad. Mas aún, si se advierte que, en el certificado médico en mención, no se evidencia el otorgamiento de algún tipo de licencia médica con base a la situación de salud del procesado, es decir, un periodo de incapacidad (fecha de inicio y de fin); con lo cual se pueda justificar el periodo de incumplimiento de las labores remotas por parte del procesado que es materia de imputación.

Asimismo, corresponde señalar que del Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL, de fecha 23 de julio de 2022, emitido por el Dr. Elmer Gonzalo Velásquez Molina, Médico Psiquiatra con CMP 53557, se advierte que el citado profesional, señala como tiempo de enfermedad 17 meses, lo cual implicaría que el procesado vendría padeciendo de dicha enfermedad desde enero de 2021; sin embargo, el procesado en sus descargos señala que la enfermedad (depresión) inició en marzo de 2021, con lo cual denotamos una contradicción entre lo declarado por el procesado y el documento que presenta que sustentaría su situación de salud; más aún que, como ya se ha dicho, el procesado presenta un certificado médico, de fecha 06 de julio de 2022, emitido por un médico cardiólogo en el que se señala que el 29 de enero de 2022 le diagnosticaron un cuadro de salud mental, como es el caso de un cuadro ansio-depresivo, lo cual no genera convicción, por el desfase de tiempo entre la atención médica y la emisión del documento.

De igual forma, corresponde señalar que en el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL se señala que el procesado en enero de 2022 inició tratamiento psicofarmacológico con fluoxetina y alprazolam, según receta médica firmada por el Md. Cesar Campos Silva, CMP 24266 (quien es un médico cardiólogo), señalando que hubo una mejora clínica en mayo de 2022; sin embargo, no se señala en qué consistió la mejora clínica del procesado y las evaluaciones que le hizo para llegar a tal conclusión y mucho menos, el procesado, adjunta evidencia, de la atención que se hizo en dicho periodo.



Además, se indica que el diagnóstico del procesado es "Episodio Depresivo Grave, en remisión (F32.2 CIE-10/OMS)", recomendando asistir a citas de control por consultorio externo e indicando que el procesado se encuentra apto para desempeñar sus actividades laborales. Por último, en dicho informe se señala el tratamiento del procesado el cual consta de psicoterapia cognitiva conductual y tomar Fluoxetina de 20 mg. y complejo B (conforme se aprecia en la imagen adjunta por el procesado).

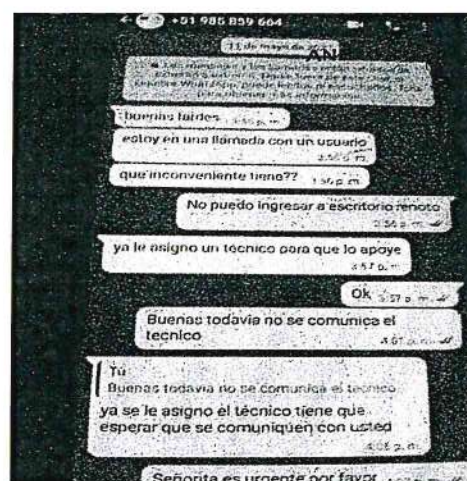
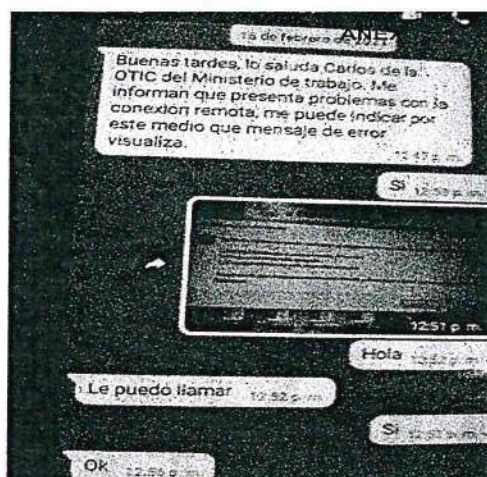
[illegible]

Por lo que, con relación a lo antes mencionado, el Órgano Instructor manifiesta que el procesado no cumple con señalar elementos razonables que generen convicción, con la finalidad de poder demostrar que debido a su enfermedad (depresión) no le permitía el cumplimiento de funciones como conciliador bajo la modalidad de trabajo remoto.



Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

- 5.4.15. Ahora, corresponde analizar el segundo motivo que el procesado señala, en sus descargos, que no le ha permitido cumplir con su labor remota, es que en su domicilio tenía problemas con el internet y **consecuentemente con su correo institucional csilva@trabajo.gob.pe**, pues en el lugar en que se encuentra ubicado su domicilio (Callao), existen poquísimas antenas repetidoras, de tal manera que el internet se interrumpe constantemente, afectando con ello, su trabajo, hecho que siempre puso en conocimiento al MTPE. Por lo cual adjunta las siguientes imágenes:



Asimismo, el procesado señala que, la DPSCLRSEL, le remitía las labores que debía realizar de manera remota, a su correo electrónico institucional y él a través del mismo informaba el cumplimiento de las labores que le habían encomendado. Siendo así que, entre el 19 de julio de 2021 y el 26 de agosto del 2021, solo se le encomendó una labora, la indicada en el (Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3). Es más, señala que en setiembre y octubre de 2021, el abogado Iván Anaya Ramírez, se acercó a su domicilio a dejarle los Memorandos N° 0010-2021-MTPE/2/14.3, N° 0011-2021-MTPE/2/14.3 y N° 0016-2021-MTPE/2/14.3, en los que le comunican tener pendientes reportes de actividades e informes de labores entre el 19 de julio de 2021 al 07 de octubre del 202; pidiéndole al señor Anaya que comunicara a la DPSCLRSEL como se veía física y emocionalmente, mencionándole que no estaba saliendo de su casa.

Además, el procesado manifiesta que no le es posible adjuntar mayores pruebas, pues ellas se encuentran en su correo institucional csilva@trabajo.gob.pe y no tiene acceso a dicho correo, donde se encuentran documentos y datos que podría servir para preparar su defensa.

Sobre este punto, es importante mencionar que los medios probatorios que presenta el procesado, para acreditar que puso en conocimiento al MTPE de los problemas que tenía con el internet y consecuentemente con su correo institucional csilva@trabajo.gob.pe, carecen de sustento pues de las imágenes que adjunta, implican conversaciones del 16 de febrero y 11 de mayo de 2021 con un aparente trabajador del área de OTIC del MTPE, llamado Carlos, el cual le brinda apoyo con el inconveniente que el procesado presenta en esos momentos, en ese momento, más no presenta evidencia de inconveniente de internet y correo que pudo tener durante el período del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022, el cual es el tiempo en que se sustenta el incumplimiento de sus labores, a través de la modalidad de trabajo remoto.

Aunado a ello, es relevante que se tenga en cuenta lo señalado en los puntos 5.4.1 y 5.4.12 del presente informe, pues por un lado la "Directiva para el trabajo remoto", establece las obligaciones del servidor civil, procedimiento en caso de incumplimiento y las acciones a cargo de la entidad, siendo una de las obligaciones del procesado *"advertir alguna incidencia que dificulte o repercuta negativamente en la realización de su trabajo remoto, a su jefe inmediato o a quien se encuentre a cargo de su equipo funcional a efectos que este evalúe e implemente el tratamiento que sea más adecuado"*; y, por otro lado de acuerdo con la Directiva N° 001-2010-MTPE/4/13, *"Disposiciones para la seguridad de la información y uso de recursos informáticos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE"*, el correo institucional es un medio de comunicación en el MTPE para el cumplimiento de las funciones del servidor. Sobre este punto, el Órgano Instructor evidencia que no se ha acreditado que el procesado le haya comunicado a su jefe inmediato algún problema técnico que estaba teniendo y lo imposibilitara a cumplir con sus labores remotas; por lo que no existe justificación, en este extremo, para que el procesado no haya cumplido con reportar a su jefe inmediato superior los avances de las actividades asignadas, mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3 y solicitadas de manera reiterativas.

- 5.4.16. Por otro lado, el procesado en sus descargos indica que un hecho que confirma la depresión que sufrió, es que no se ha acercado al Banco en el que el MTPE le depositaba su sueldo, desde abril del 2021 hasta el 20 de junio del 2022, fecha en que se acercó al banco para solicitar una nueva tarjeta, pues la de él había caducado en abril del 2021 y la cuenta había sido bloqueada. Teniéndose presente, que a lo largo del desarrollo de su enfermedad tuvo el apoyo moral y económico de su señor padre (Guillermo Manuel Silva del Rosario) y su hermano (Renzo Silva), quienes se encuentran en el extranjero, y de doña María Luz Alvarado Zamora, quien se encargaba de recoger los envíos de dinero y comprar los medicamentos que necesitaba.

Sobre este punto, el Órgano Instructor manifiesta que no se pronunciará en este extremo, ya que dicho punto no tiene un nexo directo con la imputación que es materia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

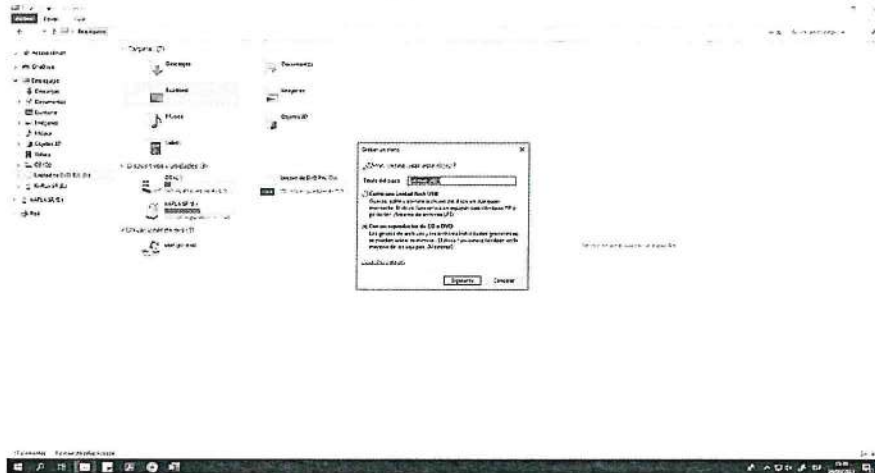
- 5.4.17. Con relación a lo mencionado por el procesado en sus descargos y en el escrito s/n de fecha 17 de marzo de 2023, sobre la visita realizada por una comisión del MTPE (Asistente Social, la Dra. Romina Montoya de la Oficina de Recursos Humanos, el Psicólogo del MTPE y el Dr. Anaya Ramírez) a su domicilio el día 21 de diciembre de 2021, respecto a que dichas personas son testigos de la situación en la que se encontraba y que el psicólogo, Henry Amaro concluyó que su persona presenta un problema de riesgo en su salud física y mental; este Órgano Instructor señala que conforme a lo desarrollado en el presente informe, se evidencia que no existen elementos que generen convicción, para poder demostrar que debido a la depresión que padecía no podía cumplir con sus funciones como conciliador bajo la modalidad de trabajo remoto.

- 5.4.18. De otro lado, este Órgano Instructor no considera necesario pronunciarse sobre los escritos s/n de fecha de recepción 14 de febrero de 2023, s/n de fecha de recepción 10 de marzo de 2023, s/n de fecha de recepción 17 de marzo de 2023; en los cuales se anexa la siguiente información: i) un (01) CD, conteniendo una entrevista realizada a una psiquiatra especializada en Depresiones, a efectos que se entienda la enfermedad que padecía desde el año 2021; lo cual no es considerado como un medio probatorio debido a que no desvirtúa la falta imputada al procesado en el presente PAD, ya que no se habla de su situación de salud en concreto; ii) un (01) CD, conteniendo diapositivas del caso, el cual se encuentra vacío (según la imagen adjunta); y, iii) los anexos que prueban los puntos desarrollados en las diapositivas presentadas en el escrito de fecha de recepción 10 de marzo de 2023, los mismos que forman parte del expediente original del presente procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra del procesado.





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG



5.4.19. Asimismo, el procesado en sus descargos señala que se le debe aplicar el Principio Protector (In Dubio Pro Operario), la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, y el eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria descrito en el literal b) del artículo 104 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados), tomando como referencia la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC.

Sobre el principio In Dubio Pro Operario, se debe tener en cuenta que se aplica con base a la configuración de tres presupuestos que se detallan a continuación: i) tiene que tener una norma jurídica, ii) que esa norma sea de dudosa interpretación, y iii) que de las varias interpretaciones posibles, una de ellas sea favorable al trabajador.

Al respecto, el Órgano Instructor resalta que el presente procedimiento no se circunscribe en la duda de la interpretación de alguna norma, sino respecto a los hechos que son materia de imputación, por lo que no es aplicación el citado principio In Dubio Pro Operario.

Sobre la aplicación de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, este Órgano Instructor, indica que se debe considerar lo siguiente:

- En el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios "(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. (...) "²¹
- Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en lo sucesivo el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten²².

²¹ Fundamento 2° de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.

²² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

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

1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.



En relación a lo expuesto, conforme se ha evidenciado en presente caso queda demostrado que no se ha vulnerado dicho principio, el cual fue señalado por el procesado en sus descargos, pues se está llevando a cabo dicho proceso acorde a lo establecido en la ley, sin vulnerar alguno de sus derechos, sobre todo el derecho a la defensa.

Asimismo, en lo que respecta a la eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria descrito en el literal b) del artículo 104 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados), tomando como referencia lo señalado en Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC; este Órgano Instructor señala que no procede conforme al punto 2.1, analizado en el presente informe.

- 5.4.20. Por último, es necesario resaltar que el procesado no brindó respuesta a la Carta N° 00010-2021-MTPE/4/12.04. de fecha de notificación 21 de diciembre de 2021, de la Secretaría Técnica, conforme se advierte de acto de inicio del presente PAD contenido en la Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12, de fecha 11 de julio de 2022, con lo cual se nota el desinterés de procesado sobre el cumplimiento de sus funciones, vía modalidad del trabajo remoto.
- 5.4.21. Es así que, ante los hechos evidenciados, tanto en el informe como en el acto de inicio PAD se advierte que el procesado no habría cumplido con registrar sus actividades diarias de trabajo remoto en la "Matriz de Seguimiento de Trabajo del MTPE" y como consecuencia no habría cumplido con sus funciones como Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, establecidas en su Contrato N° 220-2018-TR, al no ejecutar las actividades y tareas encomendadas por medio del Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3.
- 5.4.22. Aunado a ello, en atención a lo desarrollado en los párrafos precedentes, este Órgano Instructor advierte que no se denotaría ninguna acción ni intención por parte del investigado para dar cumplimiento a su obligación de realizar el reporte virtual de sus actividades, a través de la "Matriz de Seguimiento de Trabajo del MTPE"; por el contrario, se advertiría la omisión total de la conducta requerida, toda vez que en ninguna oportunidad se puso en comunicación con la entidad (desde el 19/07/2021), a fin de poner en conocimiento que tenía dificultades para la prestación de labor remota, o para justificar el presunto incumplimiento, a pesar que la entidad intentó comunicarse por teléfono en reiteradas oportunidades, y por medios tecnológicos (correos electrónicos) y mediante reiteraciones remitidas a través del SIGD.
- 5.4.23. En este sentido, el Órgano Instructor señala que existe evidencia que el procesado ha incumplido de forma continua con ejecutar sus funciones, para lo cual fue contratado, toda vez que desde el 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022, no cumple con sus funciones como Conciliador de la de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, ya que el servidor, que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto, no ha reportado sus actividades diarias (este reporte se realiza semanalmente) en el aplicativo de seguimiento de trabajo remoto, por lo que su conducta infractora se realizaría de forma consecutiva en el tiempo, ya que mantiene vínculo laboral con el MTPE, conforme lo ha informado la OGRH. Al respecto, se advierte que la conducta infractora se repite de forma consecutiva en el tiempo (pluralidad de hechos repetidos y continuados). En este sentido, se configurará el incumplimiento de sus funciones cada oportunidad que el procesado no las realiza, como consecuencia no registrar sus actividades semanalmente, lo cual supone la comisión de una infracción por separado (una infracción por cada día de incumplimiento); no obstante, la unificación jurídica de la falta se realiza a efectos de limitar la sanción a imponerse²³.
- 5.4.24. Bajo este orden de ideas, se colige que desde el 19/07/2021 hasta el 07/07/2022 el servidor de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral – DPSCLRSEL, Carlos Enrique Silva Roque, no ha cumplido con reportar a su jefe inmediato superior los avances de las actividades asignadas, obligación contenida en el sub numeral 6.6.6. del numeral 6.6 de la Directiva General N° 004-2020-MTPE/4, aprobada por Resolución del Secretario General N° 026-2020-TR/SG de fecha 25 de marzo de 2020, toda vez que no realizó el reporte virtual de sus actividades en la "Matriz de Seguimiento de Trabajo del MTPE, las mismas que fueran asignadas mediante Memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo (...).

²³ Fundamento 67 y 68 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, "Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057", publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 19 de diciembre de 2021.





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

(conforme lo reportado por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral a través de Hoja de Elevación N° 2474-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2566-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2648-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2724-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2735-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2827-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2909-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 3083-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 3041-2021-MTPE/2/14.3 y Hoja de Elevación N° 1618-2022-MTPE/2/14.3).

5.4.25. En este sentido, el acto que cometió el servidor Carlos Enrique Silva Roque, consiste en no cumplir con reportar a su jefe inmediato superior la realización de las actividades asignadas, por lo que no viene cumpliendo sus funciones desde el 19/07/2021 hasta el 07/07/2022, contraviniendo de forma el deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, que dispone ***"Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten"***, el cual se encuentra tipificado como falta administrativa disciplinaria en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece que es falta de carácter administrativo las demás que señale la ley, concordado con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

5.4.26. Por lo expuesto, el Órgano Instructor advierte que el servidor **CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE**, no desvirtúa los cargos que se le imputan en la Resolución Directoral N° 000180-2022-MTPE/4/12, por lo que en calidad de conciliador de la DPSCLRSEL, ha incumplido el deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, el cual se encuentra tipificado como falta administrativa disciplinaria en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece que es falta de carácter administrativo las demás que señale la ley, concordado con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

(...)"

Que, en ese sentido, el órgano instructor, conforme su competencia, determina en su informe, la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria del procesado, señor **CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE**, en su calidad de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, por la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040.2014-PCM, debido que ha incumplido el deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública; recomendándose al Secretario General, en calidad de órgano sancionador, la imposición de la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, normada en el literal c) del artículo 88° de la citada Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de acuerdo a la graduación de la sanción que realiza en el punto 4.5. del informe de visto, el cual ha sido elaborado acorde a los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, concordante con lo desarrollado por Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, y en el artículo 248° numeral 3 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS;

Que, el 04 de abril de 2023 se notifica en el domicilio del procesado la Carta N° 0068-2023-MTPE/4, por medio del cual el Secretario General, en calidad de órgano sancionador, le remite al procesado el Informe N° 034-2023-MTPE/4/12 del Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos (informe de instrucción) y, a la vez, se le comunica que puede solicitar la programación del informe oral, dentro del tercer día de notificada la carta, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordado con el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatoria;



Que, al respecto el procesado, en atención a la Carta N° 0068-2023-MTPE/4, mediante escrito s/n de fecha 10 de abril de 2023, solicita ejercer su derecho de informe oral;

Que, mediante Carta N° 081-2023-MTPE/4, de fecha de notificación 19 de abril de 2022, se comunica al procesado que el informe oral se realizará el día 27 de abril de 2023 a las 09:00 horas, a través de videoconferencia bajo el siguiente enlace meet <https://meet.google.com/mzi-qvya-xrv>, quedando grabada dicha diligencia²⁴;

Que, asimismo, corresponde señalar que mediante escrito s/n de fecha 25 de abril de 2023, en atención al Informe N° 0034-2023-MTPE/4/12 (Informe de Instrucción), con la sumilla "Solicito por favor se me otorgue breve plazo de tiempo con el Sr. Ministro el día de mañana 26 de abril de 2023 para exponerle un caso que podría convertirse en grave injusticia", el procesado solicita al Despacho Ministerial se le otorgue un breve tiempo a efectos de explicar personalmente su caso y mostrarle la documentación que acredita su derecho;

Que, con fecha 27 de abril de 2023, se realizó la diligencia de informe oral del procesado;

Que, durante la diligencia de informe oral, respecto a la imputación el procesado manifestó lo siguiente: (i) "(...) esto se desarrolló desde marzo de 2021 hasta fines de enero de 2022, que es cuando comienzo a tomar antidepresivos, tomo un depresivo llamado Depricor (...) lo estoy tomando desde fines de enero del 2022 hasta el momento. Es decir, estoy desarrollando un tratamiento para una enfermedad que se inició en el 2021 y que está en franca mejoría, pero sigo con el tratamiento psiquiátrico (...); (ii) "(...) yo he presentado certificado médico, recetas del médico que me indicó tomar antidepresivos, y este señor es un cardiólogo ¿Por qué cardiólogo? Porque yo, dentro de mi problema, desconocía que tenía depresión, pero tenía taquicardias y palpitaciones (...) el doctor vino, me vio y le dijo a mis familiares mayores, como le indico, que "el tiene un cuadro ansio-depresivo, el no tiene problemas en el corazón" y gracias a dios el médico llegó a mi domicilio para que se diera cuenta, y comencé ese tratamiento, a fines de enero del 2022, pero no hizo efecto al momento, hizo efecto en mayo del 2022, (...) comencé a mejorar, esto es progresivo (...); (iii) "(...) mi tratamiento con el médico psiquiatra comenzó en julio del año pasado, porque a fines de enero hasta mayo, como les indico, ingerí el antidepresivo que me señaló el cardiólogo (...); (iv) "(...) ¿cómo se pretende destituirme por estar enfermo? Porque lo que harían ustedes señores es destituirme por estar enfermo, y en mi escrito que voy a presentar el día de hoy, voy a adjuntar todos los recibos del psiquiatra, porque hay un tratamiento, tengo que seguir tomando este depresivo de Depricor Fluoxetina y tengo que asistir al psiquiatra a charlas terapéuticas (...);

Que, asimismo, en la mencionada diligencia, el procesado también manifiesta que (v) "(...) desde agosto del 2021 yo ya no tenía seguro, (...) tenía que llamar a un médico particular y el médico que tenía la posibilidad de ir a mi domicilio en la circunstancia que he explicado, era un cardiólogo (...) porque yo estaba muriendo, (...) estaba en una situación crítica y de emergencia, el cardiólogo me tuvo que recomendar eso, pero dijo en su certificado médico: "mientras no sea observado por un psiquiatra", que es el especialista que debió verme, (...); (vi) "(...) que voy a pedir un certificado médico o sea chape lo que habían que es el antidepresivo, empecé a tomarlo durante cuatro meses hasta mayo, que comenzó a hacer efecto, y en julio que ya estaba un poco mejor, (...); (vii) "(...) en julio asistí a un psiquiatra, y el psiquiatra comenzó con este tratamiento, me dijo que si, efectivamente Fluoxetina es lo que se recomienda, pero también consultas, usted tiene que venir mensualmente a consultas terapéuticas, y eso es lo que hago, y de todo eso tengo recibos, tengo recetas médicas, tengo recibos de compras de los medicamentos señores (...); (viii) "(...) hay un informe del psicólogo clínico del ministerio de diciembre del 2021, que llegó a mi casa con una comitiva de funcionarios del MTPE ¿qué dice el psicólogo? El psicólogo dice lo siguiente: "se recomienda evaluación integral de salud, para

²⁴ Ver la Grabación en el siguiente enlace: https://drive.google.com/file/d/1L6cNrGBwR08vDdCaXGZlma_2Mi0hahz8/view.





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

descartar problemas físicos, disminución de peso y/o alimentación, nivel de salud mental para indagar probable sintomatología, concluye que a la fecha de evaluación o sea a diciembre del 2021, en mi domicilio y de mi persona, y según los indicadores observados en la visita domiciliaria, el señor Carlo Silva presenta probables riesgos en su salud física y mental", es decir señores, desde diciembre de 2021, el Ministerio ya tenía conocimiento de mis problemas físicos y mentales (...) me dejaron a mi suerte, me abandonaron en estas circunstancias (...); y, (ix) "(...) ustedes mismos han dicho estoy enfermo ¿cómo me piden a mí que demuestre que no, señalan que mis documentos que yo he presentado: el informe médico, el informe psiquiátrico, no generan convicción, y que aparentemente como si yo hubiera redactado, con los profesionales de salud que han firmado esos documentos, eso corrobora, ese informe de visita domiciliario, del psicólogo clínico del Dr. Amaro, corrobora lo que yo digo, que estuve enfermo (...)".

Que, al respecto el procesado, el mismo día del informe oral, en atención al Informe N° 0034-2023-MTPE/4/12 (Informe de Instrucción), mediante escrito s/n de fecha 27 de abril de 2023, con la sumilla "Alegaciones Finales", señala lo siguiente:

"(...)

II. Cuestión Previa

a) Imprevisibilidad

El 29 de enero de 2022 me atendió el Cardiólogo en mi domicilio por dolor torácico (sic) y palpitaciones y allí el doctor se percató que lo mío era un cuadro Ansio Depresivo (a pesar que él no era psiquiatra) consideró por emergencia (...) recetarme un antidepresivo Fluoxetina (20 mg. una vez al día) y Alprazolam 0.5 mg. una vez en la noche para dormir (el insomnio es un síntoma de la Depresión).

(...) se debe recordar que el Cardiólogo, señala claramente en su Certificado Médico que esto es una emergencia y que tome ese antidepresivo hasta que pueda ser evaluado por el especialista, un Psiquiatra. Ese 29 de enero de 2023 comenzó mi tratamiento contra la depresión.

Ahora porque el Certificado Médico tiene fecha 06 de julio de 2022, si la consulta con el Médico fue el 29 de enero del 2022, ¿señores ustedes creen que sufriendo un Episodio Depresivo Grave y sin tratamiento farmacológico hasta ese momento, estaba pensando en que me den un certificado médico en ese momento (enero del 2022)? Lo que si hice cuando recuperé mi lucidez, por eso es que ese Certificado Médico tiene esa fecha 06 de julio del 2022, pero hace referencia a la fecha en que me revisó el médico, el 29 de enero del 2022. (Lo que se probaría con la receta médica de fecha 29 de enero del 2022)

(...)

No hay contradicción, sobre cuando se inició mi enfermedad si contamos 17 meses desde que se inició en marzo del 2021 hasta el 23 de julio de 2022, fecha de elaboración del Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRIA-ESSMENTAL hay 17 meses y no como afirma falsamente el Informe N° 0034-2023-MTPE/4/12, que hay contradicción, pues los 17 meses se calcularían desde enero del 2021 y no desde marzo 2021.

(...)

El diagnóstico de la depresión es exclusivamente clínico, mediante una entrevista (terapeuta-paciente). No existen pruebas complementarias, como análisis de sangre o pruebas de imagen (escáner o resonancia), que puedan confirmar el diagnóstico de depresión (...), la única forma de realizar el diagnóstico de depresión es mediante una entrevista clínica realizada, por un médico especialista en psiquiatría o por un psicólogo especialista en psicología clínica.

(...)

Señores recuerden que mi enfermedad estuvo sin tratamiento entre del 2021 a enero del 2022, allí comencé la ingesta de antidepresivos, hasta que me hizo efecto y me saco de la Depresión en mayo del 2022, y luego en los meses que siguieron (junio y julio del 2022) comencé poco a poco a salir de mi domicilio (Tenía pánico a salir de mi domicilio). Debe tenerse en cuenta además que la mayoría del tiempo de la enfermedad la pasé postrado en una cama.



El Psiquiatra se refiere a la mejora clínica del paciente en la parte histórica del caso en su Informe Médico N° 17-2022 PSIQUIATRIA-ESSMENTAL del 23/07/2022, pues en esa fecha (mayo del 2022), aún no había sido evaluado por Psiquiatra.

(...)

Hay un control constante por parte del Psiquiatra, hay citas de control todos los meses hasta la actualidad y sigo tomando el antidepresivo (Fluoxetina 20 mg) su nombre comercial es Depricor, desde el 29 de enero del 2022 hasta la actualidad.

Señala el Informe Acusatorio, que el Informe Médico N° 17-2022- PSIQUIATRIA-ESSMENTAL le infiere suspicacias.

¿Con suspicacias evalúan los medios probatorios que el procesado ha presentado?, esto sería una especie de Sentencia anticipada, se habría perdido la imparcialidad.

El Psiquiatra comenzó a atenderme en julio del 2022 y no podría el Psiquiatra, otorgarme en esa fecha (julio del 2022) algún tipo de licencia médica en base a mi situación de salud o señalarme algún periodo de incapacidad (fecha de inicio y fin) o limitaciones que pudiera inferir que no pude cumplir con mi trabajo, por cuanto como señala el DIAGNOSTICO del Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRIA-ESSMENTAL ,si bien era un Episodio Depresivo Grave, este estaba en julio del 2022 en remisión (en franca mejora) y tanto es así que en sus RECOMENDACIONES se señala textualmente:

"... Actualmente, el paciente se encuentra apto para desempeñar sus actividades laborales..."

Quiere decir por lógica deducción que antes Año 2021 y los primeros meses del 2022 no estaba apto para desarrollar actividades laborales.

b) Irresistibilidad

(...)

Que medidas iba a tomar si fui afectado por una enfermedad mental que me postro en cama.

(...)

Ha que médico tenía que recurrirse en ese momento por palpitaciones y dolor torácico ¿A un Cardiólogo o a un Psiquiatra? y si según el informe Acusatorio, el Cardiólogo tenía que darme licencia de Salud o Impedimentos, él no era el especialista para hacerlo era un Psiquiatra. El Cardiólogo en este caso me ausculto por dolores torácicos y descubrió que no era nada del corazón sino un cuadro Ansio Depresivo y de urgencia me receto Fluoxetina 20mg (Antidepresivo) hasta que me evaluara el especialista (el Psiquiatra).

El Informe Médico N° 17-2022 PSIQUIATRIA-ESSMENTAL, señala que mi enfermedad tenía un tiempo de 17 meses de iniciada, es decir desde marzo del 2021 hasta esa fecha 23 de julio del 2022, que licencia por salud o que impedimentos me iba a señalar, si señalaba:

"...Diagnostico: Episodio Depresivo Grave, en remisión (FU 2 CJFIO/OMS)..."

"...Actualmente, el paciente se encuentra apto para desempeñar sus actividades laborales..."

Que licencia por salud o que impedimento me iba señalar, si la Depresión Grave en ese momento (23 de julio del 2022) estaba en remisión (franca mejoría) y estaba apto para trabajar.

c) Extraordinariedad

El Informe Acusatorio: No se pronuncia respecto a la Extraordinariedad, A pesar que en el punto 2.6 del propio Informe Acusatorio señala textualmente:

"En el presente caso, corresponderá analizar si el hecho que alega el procesado en sus descargos (padecimiento de depresión) como justificación para el incumplimiento de sus labores remotas durante el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022; cumple con cada una de las características para aplicar el eximente de responsabilidad por caso fortuito y fuerza mayor..."

(...)





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

En este caso no se aplicaría la tipicidad, pues se habla de los problemas de salud como eximente de responsabilidad indistintamente de si es por trabajo presencial o trabajo remoto.

(...)

IV, Antecedentes de la relación laboral, hechos imputados y régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicable

(...)

Se demuestra que el procesado no tiene antecedentes de sanción alguna.

(...)

V. Análisis

(...)

¿Qué motivo existiría para que el psicólogo clínico del MTPE (Henry Amaro) efectuara llamadas a mi teléfono hasta en 2 oportunidades en mayo de 2021? (corre en el expediente) Es por que el MTPE desde esa fecha, tenía indicios de que algo no andaba bien con mi salud mental.

(...)

En efecto me rectifico en mis palabras ellos fueron testigos presenciales de la situación en que me encontraba y es el momento en el que una comisión de funcionarios del MTPE, entre los que se encontraba el Psicólogo Clínico de la institución, confirman mi versión, porque lo observaron, con sus propios ojos.

(...)

5.5 Graduación de la sanción por la comisión de la falta administrativa disciplinaria

5.5.1 Condiciones evaluadas

"... Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. – El procesado ha proporcionado información inexacta a fin de inducir error a la autoridad del PAD, contenida en el Certificado Médico de fecha 06 de julio del 2022 y el Informe Médico de fecha 06 de julio de 2022 y el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRIA-ESSAMENTAL, de fecha 23 de julio de 2022..."

Comentario:

Apreciación subjetiva, no cierta y difamante (Delito de difamación 132 del C.P.)

Se da a entender como si yo (el procesado), hubiera confeccionado los documentos o los hubiera redactado en contubernio con los profesionales de la Salud que los suscriben, lo cual es totalmente falso.

Solo pierden eficacia probatoria los documentos cuando son tachados por nulidad o falsedad del documento a tenor de los artículos 242" v 243" del Código Procesal Civil: siendo que, en el primer caso, sólo puede ampararse la tacha cuando en el documento resulte manifiesta la ausencia de una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad, en tanto que, en el segundo caso, la tacha ha de prosperar por haber probado su falsedad (El subrayado y en negritas es nuestro).

(...)

(...)" (resaltado es nuestro)

Que, respecto a lo antes mencionado, es necesario indicar que el procesado ha presentado los escritos s/n de fecha 25 y 27 de abril de 2023, con fecha posterior a la emisión del informe de instrucción, debido que, actualmente, el procedimiento se encuentra en la etapa sancionadora, por lo que con base



a los principios de impulso de oficio y verdad material, regulados en los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, se ve pertinente analizar los argumentos y documentación contenidos en el escrito antes mencionado, a efectos de garantizar el debido procedimiento y por consiguiente salvaguardar el derecho de defensa del procesado;

Que, en atención a lo señalado se procede analizar los argumentos que el procesado ha referido en la diligencia de informe oral y en sus escritos s/n de fecha 25 y 27 de abril de 2023, conforme se detalla a continuación:

- 1) Con respecto a lo manifestado por el procesado, concerniente que al estar en una situación crítica de emergencia (sufriendo un episodio depresivo grave) no solicitó que le den un certificado médico en ese momento, es necesario indicar que en el certificado médico de fecha 06 de julio de 2022, emitido por el médico Cardiólogo, no se indica que es una emergencia tal como lo manifiesta el procesado; simplemente, se señala que el señor Carlos Enrique Silva Roque se encuentra con un cuadro de síndrome ansio-depresivo, por lo que se le indica en dicho documento que tome Fluoxetina 20 mg. (1/día) y Alprozolam 0.5 mg. (1/noche), hasta evaluación por psiquiatría. Por otro lado, corresponde resaltar que en el referido certificado el médico tratante no señala un periodo de incapacidad (licencia médica), lo cual correspondía, al tratarse una situación crítica de emergencia y de tratamiento prolongado, conforme refiere el procesado, por lo que dicho documento no genera un elemento de convicción que justifique objetivamente el incumplimiento de las labores remotas del procesado, conforme lo señala el órgano instructor en el numeral 5.4.14 del Informe N° 034-2023-MTPE/4/12.
- 2) Con respecto a lo manifestado por el procesado, concerniente que no existe contradicción en el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRIA-ESSMENTAL, de fecha 23 de julio de 2022, en el extremo del tiempo de su enfermedad de diecisiete (17) meses, corresponde resaltar que en el referido documento no se señala la fecha de inicio de la enfermedad del procesado, por lo que al consignar como probable fecha de inicio de la enfermedad los primeros días de marzo de 2021, se denota que el tiempo transcurrido no cumple los 17 meses conforme se detalla a continuación:

Probable fecha de inicio de enfermedad	Fecha del Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRIA-ESSMENTAL	Periodo transcurrido de enfermedad.
01/03/2021	23/07/2022	16 meses y 23 días
05/03/2021	23/07/2022	15 meses y 25 días

Asimismo, es relevante señalar que el órgano instructor en el Informe N° 034-2023-MTPE/4/12 indicó que en el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRIA-ESSMENTAL se consigna que hubo una mejoría clínica en mayo de 2022; sin embargo, corresponde resaltar que de autos se advierte que el procesado en dicha fecha no habría recibido atención por el psiquiatra, pues refiere en su informe oral y en el escrito s/n de fecha 27 de abril de 2023, que el psiquiatra (especialista) recién comenzó atenderlo en julio de 2022. Dicha situación brinda elementos para que, en este extremo, no se tome en consideración el referido informe médico.

Además, corresponde resaltar que el procesado en su escrito de fecha 27 de abril de 2023, señala "(...) *El diagnóstico de la depresión es exclusivamente clínico, mediante una entrevista (terapeuta-paciente). No existen pruebas complementarias, como análisis de sangre o pruebas de imagen (escáner o resonancia), que puedan confirmar el diagnóstico de depresión (...), la única forma de realizar el diagnóstico de depresión es mediante una entrevista clínica realizada, por un médico especialista en psiquiatría o por un psicólogo especialista en*





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

psicología clínica. (...)", con lo cual se puede inferir que, con dicho argumento, el procesado deslegitima el Certificado Médico de fecha 06 de julio de 2022, emitido por el Dr. César Campos Silva, Médico Cardiólogo con CMP 24268.

De igual forma, corresponde resaltar que el procesado no remite documentación anterior al 29 de enero de 2022 que sustente el cuadro de depresión y que dicha situación le imposibilitó cumplir con su trabajo remoto.

Por otro lado, es necesario indicar que el procesado manifiesta que comenzó a ingerir antidepresivos desde enero del 2022 hasta que le hizo efecto y lo sacó de la depresión en mayo de 2022, lo cual no se sustenta con el documento del profesional de la salud mental que determine su estado y mejoría, ya que de autos se advierte que el procesado recién en el mes de julio se atiende con el profesional respectivo (psiquiatra).

- 3) Con respecto a lo manifestado por el procesado, concerniente en que el psiquiatra no podía otorgarle en julio del 2022, algún tipo de licencia médica con base a su condición de salud o señalarme algún periodo de incapacidad (fecha de inicio o fin) o limitaciones que pudiera inferir que no pueda cumplir con su trabajo, ya que en dicho mes su estado de salud mental se encontraba en remisión -mejoría (al recomendarse en dicho informe que se encontraba apto para desempeñar actividades laborales), corresponde señalar que el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRIA-ESSMENTAL se sustenta en el examen mental que se le práctico al procesado en el mes de julio de 2022 y no de fechas anteriores que justifique una mejoría del paciente, por lo que dicho documento no justifica el incumplimiento del procesado de sus labores remotas desde el 19 de julio de 2021; como también, corresponde señalar que el documento del médico cardiólogo, de fecha 29 de enero de 2022, solo se limita en señalar medicamentos, sin indicar algún de descanso médico del procesado por su situación de salud.
- 4) Con respecto a lo manifestado por el procesado, concerniente en que en el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRIA-ESSMENTAL se indica un tratamiento psicofarmacológico (Fluoxetina 20mg.) y psicoterapia cognitivo conductual, lo cual viene cumpliendo conforme lo señala en su escrito de fecha 27 de abril de 2023 y en su informe oral; corresponde señalar que con ello solo se evidencia que el procesado ha comenzado un tratamiento con el psiquiatra desde julio de 2022, no demostrando cual fue su impedimento que justifique el incumplimiento de las labores remotas que debió realizar desde el 19 de julio de 2021 que ha motivado el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario.
- 5) Con respecto a lo manifestado por el procesado, concerniente en que el órgano instructor no se pronunció respecto a la extraordinariedad, corresponde señalar que en el numeral 2.6 del Informe N° 0034-2022-MTPE/4/12 (informe de instrucción) dicha autoridad si se pronuncia sobre el referido punto al señalar "(...) En lo que respecta a este punto, es importante indicar que, al no haberse comprobado que el procesado tiene algún tipo de impedimento que justifique el no cumplimiento de sus labores, vía trabajo remoto, por el periodo del 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022, no se podría establecer el cumplimiento de este punto. (...)".
- 6) El procesado en su informe oral y en su escrito de fecha 27 de abril de 2023, alega que el MTPE desde mayo de 2021, tenía indicios de que algo no andaba bien, respecto a su salud mental, pues refiere que el psicólogo clínico del MTPE (Henry Amaro) le efectuaba llamadas a su teléfono hasta en 02 oportunidades; y ello, quedaría corroborado con el informe de diciembre de 2021 emitido por el psicólogo clínico en el cual se indica que presenta probable riesgo en su salud física y mental.



Al respecto, corresponde señalar que en el informe del 21 de diciembre de 2021, del psicólogo del MTPE (Henry Amaro) no se señala que efectuó al procesado llamadas en mayo de 2021, por lo que no es posible inferir lo argumentado, ya que no hay elemento probatorio que lo sustente.

- 7) Con relación a lo indicado por el procesado referente a la graduación de la sanción por la comisión de la falta administrativa disciplinaria (ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento), se debe señalar que lo indicado en el informe de instrucción es solo una recomendación para el órgano sancionador y que el análisis de este punto se realizará en la presente resolución.
- 8) Con relación al escrito s/n de fecha 25 de abril de 2023, a través del cual el procesado solicita al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo le conceda un breve tiempo para explicarle su caso del presente procedimiento administrativo disciplinario; se debe tener presente que de conformidad con el artículo 92 de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) en concordancia con el artículo 93 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la citada autoridad no es competente para instruir y sancionar en el presente procedimiento administrativo disciplinario, por lo que lo requerido por el procesado no se enmarcar con el principio de legalidad regulado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Que, en ese sentido, el Secretario General, en calidad de órgano sancionador no encuentra ningún impedimento legal para emitir su pronunciamiento en el marco del literal b) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, lo cual implica la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción, debido que el órgano instructor ha determinado la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria del procesado en el informe de visto;

Que, en atención al "*Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057*", aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC y al "*Precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 –Ley del Servicio Civil*", aprobada por Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, se procede realizar la graduación de la sanción para determinar la sanción administrativa a imponerse al procesado en el presente procedimiento administrativo disciplinario:

- **Presunta afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado.** - Se ha detectado afectación a los intereses generales del Estado, pues el servidor Carlos Enrique Silva Roque incumplió, a través del trabajo remoto, desde el 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022, con ejercer las funciones de conciliador de la DPSCLRSEL del MTPE (establecidas en su Contrato N° 220-2018-TR) para lo cual se le contrató, toda vez que al no registrar las actividades diarias de trabajo remoto, desde el 19 de julio 2021, no puede verificarse que haya cumplido con ejecutar las metas o encargos y, por consiguiente, no puede validarse la prestación efectiva del trabajo remoto; lo cual, demuestra que no ha prestado a los ciudadanos la labor efectiva de conciliador, por lo que se está perjudicando los servicios que presta la entidad en relación a las funciones que le corresponde realizar. Se colige que bien jurídico que se está afectando es el correcto ejercicio de la función pública.
- **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** - El procesado pretende ocultar la comisión de su falta disciplinaria al presentar el Certificado Médico de fecha 06 de julio de 2022 y el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL, de fecha 23 de julio de 2022, con base a los fundamentos siguientes:
 - a) El Certificado Médico de fecha 06 de julio de 2022, en su contenido se señala que se brindó atención al procesado el 29 de enero de 2022, lo cual implica una diferencia en el tiempo, entre la emisión de





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

certificado médico y la fecha de atención, de cinco (05) meses y ocho (08) días; como también, se observa que un médico cardiólogo diagnostica al procesado un cuadro de salud mental, como es el caso de un cuadro ansio-depresivo, sin advertirse un diagnóstico descriptivo respecto a este punto, por lo que dicho certificado no es un documento idóneo que nos permita acreditar el padecimiento de dicha enfermedad. Mas aún, si se advierte que, en el certificado médico en mención, no se evidencia el otorgamiento de algún tipo de licencia médica con base a la situación de salud del procesado, es decir, un periodo de incapacidad (fecha de inicio y de fin); con lo cual se pueda justificar el periodo de incumplimiento de las labores remotas por parte del procesado que es materia de imputación.

- b) corresponde señalar que en el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL se señala que el procesado en enero de 2022 inició tratamiento psicofarmacológico con fluoxetina y alprazolam, según receta médica firmada por el Md. Cesar Campos Silva, CMP 24266 (quien es un médico cardiólogo), señalando que hubo una mejora clínica en mayo de 2022; sin embargo, no se señala en qué consistió la mejora clínica del procesado y las evaluaciones que le hizo para llegar a tal conclusión y mucho menos, el procesado, adjunta evidencia, de la atención que se hizo en dicho periodo.

Además, el Informe Médico N° 17-2022-PSIQUIATRÍA-ESSAMENTAL no evidencia que el médico psiquiatra nos relate un control constante por su parte al procesado, ni mucho menos nos señale desde que fecha empezó a atender al procesado; por el contrario, se ciñe en narrar hechos que el procesado ha señalado en sus descargos, lo cual infiere suspicacias respecto a la evaluación que habría realizado dicho profesional al procesado. Tampoco, se advierte el otorgamiento de algún tipo de licencia médica con base a la situación de salud del procesado, es decir, un periodo de incapacidad (fecha de inicio y de fin) o limitaciones que pudiera inferir que el procesado no pudo cumplir con sus labores propias a su función como servidor del MTPE; con lo cual, el procesado pueda justificar el periodo de incumplimiento de las labores remotas.

- **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que habría cometido la presunta falta.** - El servidor CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE, ocupa el cargo de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, bajo el Régimen Laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, desde el 24/10/2018 hasta la fecha; por lo que se advierte que tiene conocimiento de la importancia de las labores como conciliador en la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

- **Circunstancias en que se cometió la infracción.** - La infracción se produjo debido a que el servidor CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE, habría vulnerado el deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, al no haber ejecutado ninguna de sus funciones como conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, desde el 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022, lo cual se denota al no registrar sus actividades que debía realizar, ya que su modalidad de trabajo es trabajo remoto. Asimismo, se advierte que la entidad buscó, por diferentes medios, ponerse en contacto con el servidor para requerirle que cumpla con reportar sus actividades diarias, conforme se detalla a continuación: i) La DPSCLRSEL efectuó llamadas telefónicas al servidor en reiteradas oportunidades (al número 01429-3315), conforme fuera comunicado por la DPSCLRSEL a la OGRH en la Hoja de Elevación N° 2474-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2566-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2648-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2724-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2735-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2827-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 2909-2021-MTPE/2/14.3, Hoja de Elevación N° 3083-2021-MTPE/2/14.3, y Hoja de Elevación N° 3041-2021-MTPE/2/14.3; ii) La DPSCLRSEL remitió al servidor correo electrónico de fecha 30.07.2021, correo electrónico de fecha 10.08.2021, correo electrónico de fecha 17.08.2021, correo electrónico de fecha 26.08.2021, correo electrónico de fecha 03.09.2021, correo electrónico de fecha 09.09.2021, correo electrónico de fecha 17.09.2021 (remitidos por la servidora de la DPSCLRSEL, María Rosa Guerra Rojas: mguera@trabajo.gob.pe, por encargo de la Directora de la DPSCLRSEL con copia a la misma, al correo institucional del servidor Carlos Enrique Silva Roque: csilva@trabajo.gob.pe), a través de los cuales solicita de forma reiterada al investigado que cumpla con reportar sus actividades diarias en el aplicativo de seguimiento de trabajo correspondiente a los periodos de: 19/07/2021 al 25/07/2021, 26/07/2021 al 01/08/2021, 02/08/2021 al 06/08/2021, 09/08/2021 al 13/08/2021, 16/08/2021 al 20/08/2021, 23/08/2021 al 27/08/2021, 31/08/2021 al 03/09/2021 y 06/09/2021 al 10/09/2021; sin embargo, no obtuvo respuesta por parte del investigado y la conducta del mismo se mantuvo; iii) La DPSCLRSEL deriva al investigado el Memorando N° 0010-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 13 de setiembre de 2021 (remitido el 13.09.2021 a través del SIGD con Hoja de Ruta N° I-080251-2021), por medio del cual pone en conocimiento del servidor que, de acuerdo al aplicativo "Matriz



de Seguimiento de Trabajo del MTPE", no se cuenta con el reporte de las actividades que le corresponde realizar, detalladas en el memorando N° 0009-2021-MTPE/2/14.3. Por lo que, solicita con carácter de urgencia, en un plazo no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, registre las actividades a su cargo, correspondiente al periodo comprendido entre el 19/07/2021 al 03/09/2021; así como la presentación de los productos materia del mencionado memorando; iv) La DPSCLRSEL deriva al investigado el Memorando N° 0011-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 16 de setiembre de 2021 (remitido el 16.09.2021 a través del SIGD con Hoja de Ruta N° I-082150-2021), a través del cual reitera al procesado el Memorando N° 0010-2021-MTPE/2/14.3 e informa del incumplimiento de sus labores, señalando que tiene pendiente el reporte de actividades y entrega de informes de labores encomendadas, correspondiente al periodo del 19/07/2021 al 23/07/2021, del 26/07/2021 al 30/07/2021, del 02/08/2021 al 06/08/2021, del 09/08/2021 al 13/08/2021, del 16/08/2021 al 20/08/2021, del 23/08/2021 al 27/08/2021, del 31/08/2021 al 03/09/2021 y del 06/09/2021 al 10/09/2021; v) La Asistente Social de la Oficina General de Recursos Humanos realizó múltiples llamadas a los números que obran en el legajo personal del procesado (01 4293315 y 999223701) sin obtener respuesta, conforme lo detallado en el Informe N° 011-2021-MTPE/4/12.02-GLAV, de fecha 23 de agosto de 2021, y; vi) Conforme se señala en el Informe N° 024-2022-MTPE/4/12.04, la Secretaría Técnica efectuó llamadas telefónicas al servidor en reiteradas oportunidades (al número brindado por el servidor: 999223701); señalándose en dicho informe que el señor Carlos Enrique Silva Roque no responde las llamadas y, en otras ocasiones, tiene apagado el celular.

- **La concurrencia de varias faltas.** - De la revisión del expediente no se ha detectado la concurrencia de varias faltas.
- **La Concurrencia de uno o más servidores en la presunta comisión de la falta.**- De la revisión del expediente no se ha detectado la concurrencia de otros servidores en la infracción disciplinaria que se le imputó al procesado.
- **La reincidencia en la presunta comisión de la falta.** - No se ha detectado la reincidencia de la falta que se le está imputando al investigado.
- **La habitualidad en la comisión de la falta.** - No se evidencia habitualidad.
- **Continuidad en la comisión de la falta.**- Cabe señalar que existe evidencia que el procesado ha incumplido de forma continua con ejecutar sus funciones, para lo cual fue contratado, toda vez que desde el 19 de julio de 2021 al 07 de julio de 2022, no cumple con sus funciones como Conciliador de la de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, ya que el servidor, que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto, no ha reportado sus actividades diarias (este reporte se realiza semanalmente) en el aplicativo de seguimiento de trabajo remoto, por lo que su conducta infractora se realizaría de forma consecutiva en el tiempo, ya que mantiene vínculo laboral con el MTPE, conforme lo ha informado la OGRH. Al respecto, se advierte que la conducta infractora se repite de forma consecutiva en el tiempo (pluralidad de hechos repetidos y continuados). En este sentido, se configuraría el incumplimiento de sus funciones cada oportunidad que el procesado no las realiza, lo cual supondría la comisión de una infracción por separado (una infracción por cada día de incumplimiento); no obstante, la unificación jurídica de la falta se realiza a efectos de limitar la sanción a imponerse²⁵.
- **Presunto beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso.** - Del contenido de los actuados se evidencia que al procesado se le ha abonado sus haberes por un periodo que no ha realizado su prestación de trabajo, vía modalidad remota, ya que desde el 26 de agosto de 2021 se le suspende el pago de sus haberes y desde el 19 de julio de 2021 no ha cumplido con reportar sus labores al realizar trabajo remoto, lo cual implica un pago que no le correspondería por los periodos del 19 de julio al 25 de agosto de 2021.

Que, de igual forma, es necesario evaluar las condiciones reguladas en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo desarrollado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021- SERVIR/TSC (fundamentos 75 al 90):

- **Naturaleza de la infracción.**- No se advierte que el hecho infractor involucre bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros; Sin embargo, lo **que se busca con la imposición de la sanción al procesado en atención a la comisión de la falta tipificada en el literal g) del artículo 85**

²⁵ Fundamento 67 y 68 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, "Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057", publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 19 de diciembre de 2021.





Resolución del Secretario General No. 055-2023-TR/SG

de la Ley N° 30057, por el incumplimiento del deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, es proteger el correcto funcionamiento de los servicios que presta el MTPE, que implica el correcto ejercicio de la función pública, ya que dichos servicios dirigidos a la ciudadanía se cumplen con base, entre otros, a que sus servidores presten correctamente sus servicios, lo cual se encuentra relacionado con la funciones de conciliador que el procesado ha dejado de realizar desde el 19 de julio de 2021.

- **Antecedentes del servidor.** - No obran antecedentes de comisión de faltas en el legajo del servidor.
- **Subsanación voluntaria.** - No resulta aplicable por la naturaleza del hecho, la falta de comunicación del procesado y por el tiempo transcurrido.
- **Intencionalidad en la conducta del infractor.** - De la evaluación de los actuados, se evidencia que el procesado tenía pleno conocimiento que debía reportar sus actividades, ya que se encontraba bajo la modalidad de trabajo remoto, a partir del 19 de julio de 2021, ya que se le comunicó por diversos medios dicha obligación, a efectos que cumpla sus funciones como conciliador; sin embargo, se evidencia de los actuados que al 07 de julio de 2022, no cumplió con dicha obligación, lo cual denota un desinterés para el ejercicio de la función pública, en calidad de Conciliador de la de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.
- **Reconocimiento de responsabilidad.** - No se denota de los actuados.

Que, en consecuencia, al no haberse configurado ningún supuesto eximente de responsabilidad administrativa, corresponde imponer, en calidad de órgano sancionador, la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al procesado **CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE**, regulado en el literal c) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con base a la fundamentación expuesta en la presente resolución;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el artículo 93 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; en el numeral 14 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatoria; y en el Informe N° 0033-2023-MTPE/4/12, de fecha 28 de marzo de 2023, del Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor, el cual forma parte integrante del presente acto, corresponde emitir la resolución respectiva;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Imponer la Sanción Administrativa Disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al señor **CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE**, en su calidad de Conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040.2014-PCM, debido que ha incumplido el deber de responsabilidad, regulado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, respectivamente, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo notificar la presente resolución al señor **CARLOS ENRIQUE SILVA ROQUE** para su conocimiento y fines.

Artículo 3.- Encargar a la Oficina General de Recursos Humanos que copia de la presente resolución se registre en el Legajo Personal del servidor sancionado.





Artículo 4.- La presente resolución podrá ser objeto de impugnación dentro de los quince (15) días hábiles de notificada, a través de los recursos de reconsideración y apelación regulados en los artículos 118 y 119 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los cuales deberán presentarse ante la Oficina General de Recursos Humanos del MTPE, con las formalidades de Ley.

Regístrese y comuníquese



DAVID CHARLES NAPURI GUZMAN
SECRETARIO GENERAL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO