



VISTOS,

El Expediente N° 000025-2023-STPD-UE005/MC; Informe N° 000042-2023-STPD-UE005/MC (Informe de Precalificación), de fecha 14 de noviembre del 2023; Carta N° 000070-2023-OAD-UE005/MC (Inicio del PAD), de fecha 28 de noviembre del 2023; Informe N° 000006-2024-OAD-UE005/MC (Informe de Instrucción), de fecha 08 de enero del 2024; Carta N° 000002-2024-OAD-UE005/MC (Notificación de Informe de Instrucción), de fecha 08 de enero del 2024; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Sexta Disposición Final de la Ley N° 28939, se crea la Unidad Ejecutora 111 - Naylamp - Lambayeque, que comprende los museos: Museo Tumbas Reales de Sipán, Museo Nacional Sicán, Museo Arqueológico Nacional Brüning, Museo de Sitio de Túcumé y los Monumentos Arqueológicos de la Región Lambayeque;

Que, por Decreto Supremo N° 029-2006-ED, se crea el Proyecto Especial Naylamp - Lambayeque, que tiene por finalidad: garantizar, activar, potenciar la protección, defensa, conservación, investigación, difusión y puesta en valor del Patrimonio Arqueológico del departamento de Lambayeque;

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-2010-MC, de fecha 24 de septiembre del 2010, se aprobó la fusión por absorción del Proyecto Especial Naylamp - Lambayeque del Ministerio de Educación al Ministerio de Cultura;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 039-2011-MC, se precisó la creación de la Unidad Ejecutora Naylamp - Lambayeque dentro del pliego 003 del Ministerio de Cultura, cuyos recursos financian los gastos del Proyecto Especial;

Que, la Unidad Ejecutora 005 Naylamp - Lambayeque, es una institución de derecho público con autonomía administrativa y financiera en los asuntos de su competencia, dependiente presupuestalmente del Ministerio de Cultura;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 477-2012-MC, de fecha 27 de diciembre del 2012, se aprobó el Manual de Operaciones del Proyecto Especial Naylamp Lambayeque, y en cuyo numeral 2.2.1.1 señala que la Dirección del Proyecto Especial, es la autoridad administrativa y presupuestaria, ejerce la representación legal del Proyecto Especial y está representado por un Director, quien es designado por el Ministro de Cultura mediante Resolución Ministerial (...) El Director es también responsable de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque;



Que, mediante Resolución de Secretaria General del Ministerio de Cultura N° 070-2020-SG/MC, de fecha 29 de abril del 2020, se resuelve: Definir como entidad pública Tipo B del Ministerio de Cultura, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, al Proyecto Especial Naylamp - Lambayeque (Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque), por las consideraciones expuestas en la presente resolución;

Que, a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas;

Que, el segundo párrafo del literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la ley, establece que las normas de la ley sobre capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de la Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación;

Que, el artículo 91 de la [Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil](#), indica que “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”;

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la [Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil](#), establece que “La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”;

Que, en el Anexo F (Estructura del Acto de Sanción Disciplinaria) contenido en la versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la [Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil](#) – se establece lo siguiente “1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar”;



Que, estando a lo expuesto se de la resolución final de imposición de sanción.

procede a desarrollar los presupuestos

I. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD).

- 1.1. Que, mediante Correo Electrónico (Institucional), de fecha 06 de febrero del 2023, la Oficina de Administración comunica a la Secretaría Técnica que el servidor Roberto Vásquez Cubas, el 03 de febrero del 2023, se ha ausentado de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque del segundo horario sin haber comunicado previamente el motivo de su retiro, esto es, el servidor, si bien es cierto, cumplió su horario de 08:00 am a 01:00 pm, también es cierto que, no cumplió su horario de 02:00 pm a 05:00 pm.
- 1.2. Que, mediante Informe N° 000042-2023-STPD-UE005/MC, de fecha 14 de noviembre del 2023, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, entre otros, recomienda lo siguiente:

“(…).

X. RECOMENDACIÓN DEL INICIO DEL PAD.

Se remite el presente informe de precalificación al órgano instructor con la recomendación de **INSTAURAR** el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor: **ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS**, quien tenemos, ha transgredido el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: “n) **El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**”.

Que, de conformidad con lo señalado en el artículo 111 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tenemos que, **“El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto”**.

Se pone en conocimiento que de conformidad con el apartado 13.1 del punto 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil”, **usted puede apartarse de la presente recomendación por considerarse no competente o por considerar que no existen razones para iniciar el PAD, en ambos casos, debe argumentar las razones de**



su decisión, de estar conforme, deberá realizar el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, acorde a los requisitos previstos en el artículo 107 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Es todo cuanto se informa para su conocimiento y fines que se sirva determinar, salvo mejor parecer.

(...)

- 1.3. Que, mediante Carta N° 000070-2023-OAD-UE005/MC (Inicio del PAD), de fecha 28 de noviembre del 2023, notificada el mismo día de la fecha, la Ejecutiva de la Oficina de Administración, en su condición de órgano instructor, comunica, entre otros, lo siguiente:

(...).

10. DECISIÓN:

En virtud a los puntos antes expuestos y en calidad de **ÓRGANO INSTRUCTOR** que me confiere el literal a) del numeral 93.1 del artículo 93 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se determina el **INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del servidor **ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS**, por haber trasgredido la norma citada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: **n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**.

Finalmente, para los fines de su descargo, se adjuntan los antecedentes que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

(...)

- 1.4. Que, mediante Informe N° 000006-2024-OAD-UE005/MC (Informe de Instrucción), de fecha 08 de enero del 2024, notificada mediante Carta N° 000002-2024-OAD-UE005/MC, de fecha el 09 de enero del 2024, el Ejecutivo (e) la Oficina de Administración, en su condición de órgano instructor, recomienda, entre otros, lo siguiente:

(...).

IX. RECOMENDACIÓN DEL ARCHIVO O DE LA SANCIÓN APLICABLE.

Se remite el presente informe de instrucción al Órgano Sancionador con la recomendación de sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** contra el servidor: **ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS**, quien, tenemos, ha trasgredido el literal n) del artículo 85¹ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Por ello:

¹ **Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario.**

“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) n) **El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**. (...)”.



ESTANDO A LOS HECHOS EXPUESTOS, LA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS DESCRITAS Y LOS CRITERIOS SEÑALADOS EN EL PUNTO IX DEL PRESENTE INFORME, LA PROPUESTA DE SANCIÓN PARA EL SERVIDOR **ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS**, DE CONFORMIDAD CON LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 89 DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, ES EL DE **AMONESTACIÓN ESCRITA**², SALVO OPINIÓN EN CONTRARIO, CONFORME A LO SEÑALADO EN EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 114 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, LEY N° 30057.

(...)"

II. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- 2.1. **Correo Electrónico (06-02-2023)**. Documento remitido por la Responsable (e) de la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.
- 2.2. **Informe Escalafonario N° 006-2023 (10-05-2023)**. Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.3. **Constancia de Entrega y Compromiso de Cumplimiento de RIS y el Código de Ética de la Función Pública (14-09-2022)**. Documento suscrito por el servidor ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS.
- 2.4. **Registro de Asistencia (12-05-2023)**. Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.5. **Contrato Administrativo de Servicios N° 008-2019-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC (20-11-2019)**. Documento suscrito por el titular de la Entidad y el servidor ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS.
- 2.6. **Registro Nacional de Grados Académicos y Títulos Profesionales (06-03-2023)**. Documento obtenido de la plataforma web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria del Ministerio de Educación (SUNEDU³).

III. DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA DEL ÓRGANO INSTRUCTOR⁴.

- 3.1. En el marco de lo señalado en el primer párrafo del artículo 113 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, tenemos, no se ha recabado documentación alguna en la fase de sanción.

² Se deja constancia que la presente recomendación de sanción tiene como criterio objetivo.

³ "Sunedu en Línea" es una plataforma creada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria para poner al alcance de todos los ciudadanos los servicios que ofrece la institución, de una forma sencilla y amigable.

⁴ **DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.**

ARTÍCULO 113.- ACTIVIDAD PROBATORIA. "Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades. (...)".



IV. FALTA INCURRIDA Y DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

Según se desprende del Correo Electrónico Institucional, de fecha 06 de febrero del 2023 y el Registro de Asistencia, de fecha 12 de mayo del 2023), tenemos que, el servidor Roberto Vásquez Cubas, identificado con DNI 40161911, el 03 de febrero del 2023, se ha ausentado de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque del segundo horario de labores sin, previamente, haber comunicado el motivo de su retiro, esto es, el servidor, si bien es cierto, el 03 de febrero del 2023, cumplió su horario de 08:00 am a 01:00 pm, también es cierto que, no cumplió su horario de 02:00 pm a 05:00 pm. Hecho que tenemos nunca se regularizó y que, por el contrario, contravino lo señalado en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú; la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023; el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057; el apartado 6.2.1 del numeral 6.2 de la Directiva N° 005-2022-SG/MC; y el artículo 31 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS - del Proyecto Especial Naylamp – Lambayeque Unidad Ejecutora 005: Naylamp Lambayeque.

Por ello:

El comportamiento atribuido al servidor **ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS**, tipifica en la falta contenida en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: "n) **El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**".

V. PRUEBAS DE CARGO Y DE DESCARGO DE LOS HECHOS.

5.1. PRUEBAS DE CARGO.

1. **Correo Electrónico (06-02-2023)**. Documento remitido por la Responsable (e) de la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.

De este documento se desprende que la Oficina de Administración comunica a la Secretaría Técnica que el servidor Roberto Vásquez Cubas, el 03 de febrero del 2023, se ha ausentado de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque sin haber comunicado a su jefe inmediato el motivo de su retiro.

2. **Informe Escalafonario N° 006-2023 (10-05-2023)**. Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

De este documento se desprende que Roberto Vásquez Cubas es desde el 20 de noviembre del 2019 Contador Público de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.

3. **Constancia de Entrega y Compromiso de Cumplimiento de RIS y el Código de Ética de la Función Pública (14-09-2022)**. Documento suscrito por el servidor Roberto Vásquez Cubas.



De este documento se desprende que Roberto Vásquez Cubas, servidor adscrito a la Oficina de Contabilidad de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque, recibe un ejemplar del RIS, documento que se compromete leer y cumplir.

4. **Registro de Asistencia (12-05-2023).** Documento emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

De este documento se desprende que Roberto Vásquez Cubas, el 03 de febrero del 2023, no registra hora de salida (TURNO TARDE).

5. **Contrato Administrativo de Servicios N° 008-2019-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC (20-11-2019).** Documento suscrito por el titular de la Entidad y el servidor ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS.

De este documento se desprende que Roberto Vásquez Cubas, inició su vínculo laboral con la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque el 20 de noviembre del 2019 y estando al informe escalafonario citado líneas arriba con vínculo laboral hasta la fecha.

Igualmente del contrato en mención se desprende que acordó con su empleador que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana es como máximo de 48 horas.

6. **Registro Nacional de Grados Académicos y Títulos Profesionales (08-05-2023).** Documento obtenido de la plataforma web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria del Ministerio de Educación (SUNEDU).

De este documento, se desprende que, Roberto Vásquez Cubas, identificado con DNI 40161911, es Bachiller en Contabilidad por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, según diploma de fecha 22/08/2006 y Contador Público por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, según diploma de fecha 23/04/2010.

5.2. PRUEBAS DE DESCARGO.

Ninguna por no haber sido ofrecida.

VI. NORMAS VULNERADAS.

El servidor **ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS**, en su condición de **CONTADOR PÚBLICO** de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque, tenemos, ha infringido y vulnerado los siguientes marcos normativos:

- Se indica como norma infringida lo establecido en el literal n) del artículo 85⁵ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra señala que:

⁵ **Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario.**

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



- **Ley del Servicio Civil.**

“Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...). n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. (...)”⁶.

- Se indica como normas vulneradas la establecida en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú; la establecida en la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, “Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”; la establecida en el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, “Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”; y la establecida en el artículo 31 del

-
- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
 - b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
 - c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
 - d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
 - e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
 - f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
 - g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
 - h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro”.
 - i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
 - j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
 - k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.”
 - l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
 - m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
 - n) **El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.**
 - ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
 - o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
 - p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
 - q) Las demás que señale la ley.

⁶ **INFORME TÉCNICO N° 001940-2022-SERVIR-GPGSC (30-09-2022).**

“(…). 2.6 Sobre la configuración de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, corresponde remitirnos a la Resolución N° 000894-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, en la cual el Tribunal del Servicio civil, precisó lo siguiente:

“61. En relación a la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, observamos que la misma está referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Cabe indicar que la referida falta – a diferencia del literal j) del referido artículo – no sanciona la inasistencia del servidor al centro de trabajo, sino su ausencia en el empleo, pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían. Por ejemplo, si un servidor ingresa de forma posterior a su hora de entrada, no encontrándose en su puesto de trabajo desde el inicio del horario de trabajo; o se retira de su centro de trabajo antes de su hora de salida. En otras palabras, se sanciona el desarrollo parcial del horario y la jornada de trabajo por una razón injustificada.”

(énfasis añadido)

2.7 De este modo si un servidor ingresa de forma posterior a su hora de entrada, no encontrándose en su puesto de trabajo desde el inicio del horario de trabajo; o se retira de su centro de trabajo antes de su hora de salida eventualmente podría configurarse la falta disciplinaria de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo prevista en el literal n), del artículo 85 de la LSC, mas no la falta disciplinaria de ausencia injustificada prevista en el literal j) del artículo 85 de las LSC. (...).”



- Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), que a la letra señalan lo siguiente:

- **Constitución Política del Perú.**

“(…)”.

Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

“(…)”.

- **Decreto Legislativo N° 1023 (Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil).**

“(…)”.

Disposiciones Complementarias Finales

DÉCIMA.- Jornada Laboral del Sector Público.

La jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público

“(…)”.

- **Decreto Legislativo N° 1057 (Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios).**

“(…)”.

Artículo 6.- Contenido.

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

“(…)”.

b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.

“(…)”.

- **Directiva N° 005-2022-SG/MC (Directiva que Establece el Procedimiento de Selección, Contratación, Inducción, Asistencia y Permanencia de Personal y Desvinculación bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Ministerio de Cultura).**



“(...)”.

6.2. Jornada de Trabajo.

6.2.1. **La jornada diaria no podrá exceder de ocho (8) horas, en tanto que la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y ocho (48) horas.** El descanso semanal es de, por lo menos, veinticuatro (24) horas continuas. (...)”.

- **Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS - del Proyecto Especial Naylamp – Lambayeque Unidad Ejecutora 005: Naylamp Lambayeque.**

“(...)”.

Artículo 31°.- La jornada ordinaria diaria de trabajo, es en horario partido de lunes a viernes de ocho (8) horas diarias, en tanto que la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y ocho (48) horas, distribuidas de la siguiente manera:

<i>Ingreso</i>	: 08:00 am	<i>Suspensión</i>	: 01:00 pm.
<i>Refrigerio</i>	: 01:00 pm		: 02:00 pm.
<i>Reinicio</i>	: 02:00 pm	<i>Salida</i>	: 05:00 pm.

(...)”.

VII. TIPIFICACIÓN DE LA FALTA DISCIPLINARIA.

El artículo 85, literal n), de la [Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil](#), describe la falta administrativa disciplinaria de la siguiente manera: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) n) **El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.** (...)”.

Que, conforme al Principio de Tipicidad⁷ señalado en la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444), resulta pertinente identificar cuál sería la conducta infractora que el servidor Roberto Vásquez Cubas habría realizado o cometido; así pues, se tiene que, el servidor **Roberto Vásquez Cubas**, identificado con DNI 40161911, el 03 de febrero del 2023, se ha ausentado de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque del segundo horario de labores sin haber comunicado previamente el motivo de su retiro, esto es, el servidor, si bien es cierto, el 03 de febrero del 2023, cumplió su horario de 08:00 am a 01:00 pm, también es cierto que, no cumplió su horario de 02:00 pm a 05:00 pm. Hecho que tenemos nunca informó ni regularizó y que, por el contrario, ha contravenido lo señalado en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú; la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023; el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057; el apartado 6.2.1 del numeral 6.2 de la Directiva N° 005-2022-

⁷ **DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS.**

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) **4. Tipicidad.** - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.



SG/MC; y el artículo 31 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS - del Proyecto Especial Naylamp – Lambayeque Unidad Ejecutora 005: Naylamp Lambayeque.

En ese sentido:

Realizada la subsunción de los hechos el comportamiento atribuido al servidor **ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS**, tipifica en la falta contenida en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: “n) **El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**”.

VIII. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN.

8.1. En cuanto a los hechos expuestos, la evaluación y análisis de las pruebas de cargo descritas en el presente informe, tenemos, se ha acreditado lo siguiente:

- Se desprende del Correo Electrónico Institucional, de fecha 06 de febrero del 2023 y el Registro de Asistencia, de fecha 12 de mayo del 2023), que el servidor Roberto Vásquez Cubas, identificado con DNI 40161911, el 03 de febrero del 2023, se ha ausentado de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque de su segundo horario de labores sin, previamente, haber comunicado el motivo de su retiro, esto es, el servidor, si bien es cierto, el 03 de febrero del 2023, cumplió su horario de 08:00 am a 01:00 pm, también es cierto que, no cumplió su horario de 02:00 pm a 05:00 pm.

8.2. Sobre la falta prevista en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, en lo que respecta al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, tenemos, el Tribunal del Servicio Civil, por ejemplo, ha prescrito mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, publicada el 29 de diciembre del 2022, entre otros, el siguiente desarrollo:

“(…)”.

37. En referencia a esta falta, se aprecia que describe dos supuestos de hecho para su configuración:

- (i) el incumplimiento injustificado del horario; y
- (ii) el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo

38. Como se advierte, se hace referencia a los términos: horario y jornada de trabajo, los cuales, si bien se encuentran relacionados, representan conceptos distintos.

Sobre el Horario de Trabajo

39. El horario de trabajo es considerado como la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera el horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio.



40. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, sobre el horario de trabajo ha señalado: “El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley”.

41. En ese sentido, podemos concluir que el horario de trabajo es el periodo de tiempo que determina la hora de ingreso y salida del servidor, es decir, el momento exacto del comienzo y fin del trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio y sin que supere la jornada legal.

42. Así, por ejemplo, para el caso de un servidor que desempeña sus labores de lunes a viernes en el horario de 8 a.m. a 5p.m., este rango de horas constituye su horario de trabajo, dentro del cual está comprendido el tiempo de refrigerio. En cualquier supuesto, el horario de trabajo no debe superar la jornada laboral establecida por la entidad.

43. En cuanto el horario de trabajo, el Decreto Legislativo N° 800, Horario de Atención y Jornada Diaria en la Administración Pública, señala que las entidades establecerán un horario de atención al público no menor de siete horas diarias, en caso de horario corrido en una sola jornada de trabajo al día, este tendrá una duración de siete (7) horas cuarenta y cinco (45) minutos en los meses de enero a diciembre, de lunes a viernes, debiendo precisar el horario de refrigerio para cada jornada.

44. Lo señalado anteriormente varía, en tanto existen jornadas acumulativas en razón a la naturaleza de las actividades que desarrollan determinadas instituciones públicas, siendo que, aún en estos casos el promedio de horas trabajadas en un determinado periodo no puede superar la jornada semanal máxima establecida por la Entidad. Así, por ejemplo, en las entidades que prestan servicio de salud, se acumulan jornadas de trabajo en turnos de 12 horas, a efectos de dotar de continuidad a la prestación de los servicios de salud.

45. En ese sentido, en tanto no exista una disposición de carácter general que determine el horario de trabajo de cada una de las entidades de la Administración Pública, corresponde a cada institución, establecer y adecuar el horario de trabajo conforme a las necesidades y a los fines institucionales, teniendo como límite lo señalado en el decreto legislativo en mención y los parámetros establecidos en la Constitución Política del Perú.

46. Sobre el particular, el Reglamento General de la Ley N° 30057, estableció la obligación de las entidades de contar con un Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS, con la finalidad de crear condiciones en las cuales el servidor civil debe desarrollarse en la entidad,



precisando en el literal b) del artículo 129º del reglamento en mención, la necesidad de determinar la jornada de trabajo, horario y tiempo de refrigerio.

Sobre la Jornada de Trabajo

47. Por su parte, la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo.

48. Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, ha señalado que: “La jornada de trabajo se puede definir como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo. Dicho período puede ser diario, semanal, mensual o anual”.

49. En ese sentido, podemos señalar que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria o semanal el servidor se encuentra a disposición de la entidad, a fin de cumplir con una prestación de servicios previamente establecida, dicha jornada no podrá ser superior a la jornada legal.

50. Al respecto, el artículo 25º de la Constitución Política del Perú¹⁵, en concordancia con los Convenios Internacionales de la OIT, ha fijado un límite para la jornada legal, la cual es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, esta disposición ha sido recogida por la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

51. Así, por ejemplo, habrá incumplimiento de la jornada de trabajo si al finalizar la semana, se determina que el servidor prestó servicios durante treinta y cinco (35) horas de las cuarenta (40) horas establecidas como su jornada de trabajo semanal. A su vez, si el servidor se ausentó injustificadamente durante un día de labores, podemos señalar que este incumplió su jornada de trabajo diaria.

52. En síntesis, podemos señalar que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo (diario o semanal) que el servidor está a disposición de la entidad para el ejercicio de la función pública; mientras que el horario establece los límites dentro de los cuales se desarrolla la jornada laboral, comprendiendo las horas de ingreso, salida y refrigerio por cada día de trabajo.

53. Sin embargo, pese a que los conceptos de horario y jornada de trabajo son distintos, ambos están vinculados; toda vez que la jornada de trabajo



estará delimitada por el horario de ingreso y salida; a su vez, el horario de trabajo no podrá exceder la jornada laboral máxima diaria o semanal.
(...)”.

(Énfasis nuestro)

La Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR, respecto a la configuración de la infracción, también, ha establecido lo siguiente:

“(…)”.

54. Así, una vez descrito los conceptos de horario y jornada de trabajo; además de su relación entre ambos, corresponde definir cuándo se configura la falta administrativa establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

55. Al respecto, **la estructura normativa de la citada falta requiere para su configuración, la concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo**; esta redacción que implica convergencia, confirma la vinculación entre ambos conceptos, por lo que puede inferirse que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo; y viceversa.

56. Ahora bien, la mencionada falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa. **En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada: (i) Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido. (ii) Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido. (iii) Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo. (iv) Incumple su jornada laboral diaria o semanal.**

57. A manera de ejemplo, si el servidor tiene un horario de trabajo de 8 a.m. a 5p.m. y pese a ello ingresa a la entidad a las 10 a.m. o se retira a las 3 p.m.; en ambos casos habrá incumplido su horario de trabajo y a la vez, su jornada de trabajo; por cuanto esta se verá disminuida al haber llegado después de la hora de ingreso o al haberse retirado antes de la hora de salida, respectivamente.
(...)”.

(Énfasis nuestro)

8.3. En atención a los hechos expuestos, la evaluación y análisis de las pruebas descritas en el informe de instrucción y los criterios de graduación de la sanción administrativa disciplinaria descritos en el artículo 87 y 91 de la Ley N° 30057, se señala lo siguiente:



➤ Del artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se desprenden los siguientes criterios:

a) Grave afectación a los intereses generales⁸ o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado⁹.

En el presente caso, debe tenerse en cuenta que el bien jurídicamente protegido por el Estado, es el **CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**. Lo que en el presente caso no se ha dado al haberse incumplido con el horario y la jornada de trabajo. En ese sentido, debe quedar claro que las actuaciones de los servidores o funcionarios a cargo del Estado, deben ceñirse al alcance de las normas imperativas impuestas por el Estado, como es la norma acotada precedentemente.

Siendo así, en el presente caso se evidencia que el servidor Roberto Vásquez Cubas ha incumplido su horario de trabajo y a la vez, su jornada de trabajo; por cuanto éste se ha retirado de su centro de trabajo antes de la hora de salida, como se evidencia del Correo Electrónico, de fecha 06 de febrero del 2023, documento remitido por la Oficina de Administración de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.

De este documento se desprende que la Oficina de Administración comunica a la Secretaría Técnica que el servidor Roberto Vásquez Cubas, el 03 de febrero del 2023, se ha ausentado de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque sin, previamente, haber comunicado de su salida a su jefe inmediato, esto es, no comunicó a la Oficina de Administración el motivo de su retiro y/o ausencia; por tanto, la conducta del servidor vulnera el correcto funcionamiento de la administración pública entendido como el servicio que está obligado a brindar a la entidad pública como consecuencia de su contratación. En consecuencia, consideramos, está acreditada esta condición.

En esa línea, tenemos que, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante **Informe Técnico N° 001940-2022-SERVIR-GPGSC**, de fecha 30 de septiembre del 2022, respecto a la configuración de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, señala lo siguiente:

⁸ 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).

"34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. **El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.**"

⁹ 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).

"36. **El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la imposición de una sanción.** En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos."



“(...)”.

2.6 Sobre la configuración de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, corresponde remitirnos a la Resolución N° 000894-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, en la cual el Tribunal del Servicio civil, precisó lo siguiente:

“61. En relación a la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, observamos que la misma está referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Cabe indicar que la referida falta – a diferencia del literal j) del referido artículo – no sanciona la inasistencia del servidor al centro de trabajo, sino su ausencia en el empleo, pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían. Por ejemplo, si un servidor ingresa de forma posterior a su hora de entrada, no encontrándose en su puesto de trabajo desde el inicio del horario de trabajo; o se retira de su centro de trabajo antes de su hora de salida. En otras palabras, se sanciona el desarrollo parcial del horario y la jornada de trabajo por una razón injustificada.”

(Énfasis añadido)

2.7 De este modo si un servidor ingresa de forma posterior a su hora de entrada, no encontrándose en su puesto de trabajo desde el inicio del horario de trabajo; o se retira de su centro de trabajo antes de su hora de salida eventualmente podría configurarse la falta disciplinaria de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo prevista en el literal n), del artículo 85 de la LSC, mas no la falta disciplinaria de ausencia injustificada prevista en el literal j) del artículo 85 de las LSC.
“(...)”.

Igual opinión ha tenido la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil en su Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR que, respecto a la falta prevista en el literal n) del artículo 85 de la ley N° 30057, ha señalado lo siguiente:

“(...)”.

55. Al respecto, la estructura normativa de la citada falta requiere para su configuración, la concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo; esta redacción que implica convergencia, confirma la vinculación entre ambos conceptos, por lo que puede inferirse que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo; y viceversa.



56. Ahora bien, la mencionada falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa. En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada: (i) Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido. (ii) Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido. (iii) Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo. (iv) Incumple su jornada laboral diaria o semanal.
(...)"

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento¹⁰.

En los términos de los fundamentos jurídicos 38 y 40 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), **no se evidencia el presente criterio.**

c) El grado de jerarquía¹¹ y especialidad¹² del servidor civil que cometa la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

¹⁰ 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).

"38. **Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.**"

¹¹ 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).

"42. Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. **Respecto al grado de jerarquía, considerando que "los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores", de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.**

43. En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que "un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos".

44. **Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que, en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.**"

¹² 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).

"45. Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, **se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta.**

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



En los términos de los fundamentos jurídicos 42 y 45 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), **no se evidencia el presente criterio.**

d) Las circunstancias en que se comete la infracción¹³.

En los términos del fundamento jurídico 48 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), **no se evidencia el presente criterio.**

e) La concurrencia de varias faltas¹⁴.

En los términos del fundamento jurídico 50 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), **no se evidencia el presente criterio.**

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas¹⁵.

En los términos del fundamento jurídico 54 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), **no se evidencia el presente criterio.**

¹³ **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).

"48. **Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable.** Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos."

¹⁴ **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).

"50. **Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante.** Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias."

¹⁵ **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).

"53. **Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno.** En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después."



g) La reincidencia en la comisión de la falta¹⁶.

En los términos del fundamento jurídico 62 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), **no se evidencia el presente criterio.**

h) La continuidad en la comisión de la falta¹⁷.

En los términos del fundamento jurídico 67 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), **no se evidencia el presente criterio.**

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso¹⁸.

En los términos del fundamento jurídico 70 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), **no se evidencia el presente criterio.**

➤ Del artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, por su parte, se desprenden los siguientes criterios:

- **Naturaleza de la infracción¹⁹.**

¹⁶ 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).

“62. Por tanto, **para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla.**”

¹⁷ 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).

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

¹⁸ 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).

“70. **Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.**”

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.”

¹⁹ 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).

“76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho.”



El acto infractor se encuentra tipificado como tal en el literal n), artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este acto infractor, según tenemos, **involucraría la afectación al correcto funcionamiento de la administración pública**²⁰.

- **Los antecedentes del servidor**²¹.

En los términos del fundamento jurídico 77 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), **no se evidencia el presente criterio**.

➤ Del artículo 103 de la Ley del Servicio Civil, por su parte, se desprende el siguiente criterio:

- **Subsanación voluntaria**²².

En los términos del fundamento jurídico 78 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), **no se evidencia el presente criterio**.

➤ Del artículo 248, numeral 3, literal g) del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, por su parte, se desprende el siguiente criterio.

- **Intencionalidad de la conducta del infractor**²³.

²⁰ Rafael H. Chanjan Documet. El correcto funcionamiento de la administración pública: fundamento de incriminación de los delitos vinculados a la corrupción pública. "Por tanto, el buen o correcto funcionamiento de la administración pública es un interés o valor constitucionalmente protegido, pues pretende garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de igualdad. Así lo ha establecido nuestro Tribunal Constitucional cuando dedujo del artículo 39° de la Constitución el principio de "buena administración" y sostuvo que "(...) el buen funcionamiento de la administración pública constituye un bien de índole constitucional" cuya protección podría justificar la intervención del Derecho penal (...)".

²¹ **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).

"77. En lo que concierne a los Antecedentes este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto servidor, los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando."

²² **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).

"78. **De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la subsanación este criterio atenuante de la sanción aplica voluntaria, cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario.** No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios."

²³ **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).

"85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, **si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho**



Consideramos que para determinar si la conducta infractora ha sido intencional o no, es menester determinar si el servidor ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye una falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.

Dicho esto, se tiene que, del Contrato Administrativo de Servicios N° 008-2019-CAS-DE-UE005-PENL-VMPCIC/MC, de fecha 20 de noviembre del 2019, el Registro de Asistencia, de fecha 12 de mayo del 2023 y de la Constancia de Entrega del RIS, de fecha 14 de septiembre del 2022, se desprende que el servidor conocía cuál era su horario de trabajo y su jornada laboral en la Unidad Ejecutora 005: Naylamp – Lambayeque, por lo que, se infiere que el servidor conocía que su conducta configuraba como falta administrativa y es, en esa línea que, consiente de tales prohibiciones decide ausentarse de 02:00 pm a 05:00 pm de su centro de labores.

- Del artículo 257, numeral 2, literal a) del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, por su parte, se desprende el siguiente criterio.

- **Reconocimiento de responsabilidad²⁴.**

En los términos del fundamento jurídico 86 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), **no se evidencia el presente criterio.**

- Del artículo 104²⁵ del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se tiene que, **no se evidencia la concurrencia de eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria.**

conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.”

²⁴ 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).

“86. En igual sentido, cabe indicar que si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, **lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso- podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444.**

²⁵ Artículo 104.- Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria.

Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerzas mayores, debidamente comprobadas.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.



Estando a lo expuesto queda claro que el servidor al ausentarse de su centro de trabajo no solo incumple su deber como empleado público las obligaciones que le son propias de su función sino que con su actuar trastoca la razón de ser de la administración pública que no es más que el medio que tiene el Estado para llegar al cumplimiento de sus fines. Que, si bien el servidor presta una labor efectiva a favor de una Entidad a cambio de una remuneración equitativa y suficiente, no es menos cierto que la naturaleza de esta clase de relaciones determina una circunstancia especial vinculada con el orden público, esto es, el ejercicio de una función pública o función social, destinada a prestar servicios para la ciudadanía;

En esa línea, nuestra propia Constitución ha establecido en la parte in fine del primer párrafo del artículo 25 que “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. (...)”;

si esto es así, estando a los hechos advertidos, la evaluación y análisis de las pruebas descritas, y los criterios de proporcionalidad desarrollados, se acredita de manera manifiesta la comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 85, literal n), de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sobre el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, habiéndose desvirtuado con ello el principio de presunción de licitud²⁶ que amparaba al servidor ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS;

Por lo que, por las consideraciones mencionadas, de conformidad con las normas legales antes citadas, Resolución Ministerial N° 477-2012-MC y Resolución de Secretaría General N° 070-2020-SG/MC;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**²⁷, al servidor **ROBERTO VÁSQUEZ CUBAS**, por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el artículo 85, literal n), de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER la notificación al servidor sancionado, indicándole que tiene el plazo de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente para imponer el recurso de reconsideración o apelación que considere pertinente, debiendo presentar su recurso, en el caso de del recurso de reconsideración, al mismo órgano que suscribe la presente, quien también será el encargado de resolverlo; en el caso del recurso de apelación, al órgano que suscribe la presente, siendo que la apelación será resuelta por la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 005: Naylamp - Lambayeque.

²⁶ **DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS.**

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) **9. Presunción de licitud.-** Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

²⁷ **INFORME TÉCNICO N° 209-2018-SERVIR/GPGSC.**

“Sobre la ejecución de las sanciones disciplinarias. 2.10 De acuerdo al artículo 224” del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 06-2017-JUS, la interposición de cualquier recurso, excepto en los casos que una norma legal establezca lo contrario, no suspenderá de la ejecución del acto impugnado. En tal sentido, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, se tiene que el acto de sanción que pone fin al procedimiento- constituye un acto administrativo, el mismo que por su solo mérito es eficaz, vinculante y exigible. 2.11 En esa línea, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación 1. Asimismo, la norma acotada no contempla un supuesto por el cual se suspendan los efectos de las sanciones disciplinarias, ya que incluso la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado”.



ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR la presente resolución al servidor Roberto Vásquez Cubas, a la Dirección Ejecutiva, a la Oficina de Administración, Planeamiento y Presupuesto, Asesoría Jurídica, Unidad de Infraestructura y Proyectos e Informática para la publicación en la página Web de la Institución (www.naylamp.gob.pe), así como a la Oficina de Recursos Humanos para que proceda conforme a sus atribuciones.

Regístrese, comuníquese (publíquese/notifíquese) y cúmplase

Documento firmado digitalmente

RUTH HERMELINDA VILCHEZ RIOS
OFICINA DE ADMINISTRACION