



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 002135-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1156-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JHON LUIS ROJAS USHIÑAHUA
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Gerencia Municipal Nº 001-2023-GM-OS-PAD/MPP, del 14 de septiembre de 2023, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Picota, por carecer de una adecuada motivación respecto a la sanción impuesta.*

Lima, 19 de abril de 2024

ANTECEDENTES

1. A través de la Resolución Jefatural Nº 001-2023-OGTH-OI-PAD/MPP, del 9 de junio de 2023¹, la Jefatura de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Picota, en adelante, la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor JHON LUIS ROJAS USHIÑAHUA, en adelante el impugnante, por la presunta comisión de las faltas tipificadas en los literales j) y n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil², por lo siguientes hechos:
 - i) Habría incumplido su jornada de trabajo los días 16 de mayo, 4 de junio, 10 y 30 de julio, 19 y 21 de agosto del 2022 al no haberse presentado a su servicio; y habría incumplido su horario de trabajo los días 11, 13, 23, 25, 27 de enero de 2023; 5, 6, 8, 10, y 23 de febrero de 2023; 20, 24, 28, 29 de marzo de 2023; 2, 11, 12, 16 y 21 de abril de 2023 al haber ingresado a su puesto de trabajo luego del horario establecido y retirarse antes de la hora de salida, acumulando un total de quince (15) horas y cinco (5) minutos.

¹ Notificada al impugnante el 12 de junio de 2023.

² **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

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 (...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- ii) No habría asistido a laborar del 30 de noviembre de 2022 al 10 de enero de 2023, el 22 de abril de 2023, y del 26 de abril de 2023 al 30 de abril de 2023 (cuarenta y dos días no consecutivos).
2. El 19 de junio de 2023 el impugnante formuló su descargo. Cuestionó que los presuntos hechos fueran del 2022 y 2023 y no se le hubiera hecho de conocimiento oportunamente, lo que vulneraba su derecho de defensa.
3. Con Resolución de Gerencia Municipal N° 001-2023-GM-OS-PAD/MPP, del 14 de septiembre de 2023, la Gerencia Municipal de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de destitución, al considerar que se han acreditado los hechos imputados y la comisión de las faltas previstas en los literales j) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 28 de septiembre de 2023 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 001-2023-GM-OS-PAD/MPP, expresando lo siguiente:
 - (i) Durante el tiempo que prestó servicios en la Entidad no fue objeto de sanciones.
 - (ii) Pertenece al régimen laboral de la actividad pública.
 - (iii) Se ha vulnerado el debido proceso.
 - (iv) No se le comunicó las faltas para realizar su descargo.
 - (v) No se ha demostrado eficazmente la comisión de las faltas.
 - (vi) Se ha vulnerado su derecho de defensa.
 - (vii) Se debe observar los principios de debida motivación, impulso de oficio, verdad material y presunción de inocencia.
5. Con Oficio N° 014-2023-GM/MPP la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
6. Mediante Oficios N°s 003421-2024-SERVIR/TSC y 003422-2024-SERVIR/TSC la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁴ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁶, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁹.

⁶ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁷ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁸El 1 de julio de 2016.

⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

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

Del régimen disciplinario aplicable

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil¹⁰ se aprobó un nuevo régimen del servicio civil. En el Título V de dicha ley se establecieron las disposiciones que

¹⁰Publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

regularían el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, el cual se aplicaría a la entrada en vigencia de la norma reglamentaria sobre la materia¹¹.

14. Es así como, el 13 de junio de 2014 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual estableció¹² que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, **a partir del 14 de septiembre de 2014**.
15. En concordancia con lo anterior, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron precisiones respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057. En el numeral 4.1 se indicó que resultaba aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057¹³.

¹¹ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹² Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹³ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

16. Es por ello por lo que, **a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 a todos los servidores y ex servidores comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, y la Ley N° 30057**, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal¹⁴.
17. Cabe señalar que la aplicación de dicho régimen disciplinario y procedimiento sancionador debe hacerse tomando en cuenta el momento de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo con los supuestos previstos en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Uno de estos es: *Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.*
18. Así las cosas, se ha verificado que **el impugnante se encuentra sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057**, de acuerdo con la Ficha Resumen del Servidor que obra en el expediente; y, que los **hechos imputados ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014**. Entonces, es aplicable al presente caso el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057.

Sobre el debido proceso

19. Con relación al debido proceso, este constituye un derecho fundamental que asegura a los ciudadanos el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso

¹⁴**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

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

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso".

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

y, que cuenten con garantías mínimas que les permitan recibir un trato justo en el ejercicio de la defensa de sus derechos o intereses. Está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139º como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos¹⁵.

20. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza *"que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria, tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso"*¹⁶.
21. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *"el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja"*¹⁷.
22. De este modo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos, entre ellos, el que se tramita al interior de las entidades que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, el Reglamento General de la Ley N° 30057 estipula que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230º de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 247º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Así, de la disposición en mención tenemos que aquellos principios a los que se refiere son: legalidad, **debido procedimiento**, razonabilidad, **tipicidad**, irretroactividad, presunción de licitud, culpabilidad, entre otros.

¹⁵Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-PA/TC.

¹⁶Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

¹⁷Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3283-2021-PA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

23. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden. Concretamente, **corresponde a las autoridades del procedimiento y a la Secretaría Técnica que las apoya tratar de manera justa y equitativa al administrado** que sea sometido a la potestad sancionadora disciplinaria, sujetándose en todo momento a los límites que impone nuestro marco legal en su integridad.

Sobre el debido proceso en el caso concreto

24. En el presente caso el impugnante ha alegado que se ha afectado el debido proceso porque se limitó su derecho de defensa al no dársele a conocer de las presuntas faltas, las cuales datan del 2022 y 2023. Concretamente, alega una afectación a su derecho de defensa.
25. Al respecto, debemos indicar que el derecho de defensa, reconocido en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política, proscribire que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado **en cualquier clase de proceso** en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”*¹⁸.
26. De esta manera, a partir del derecho antes descrito, podemos inferir que toda persona tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, lógicamente, la Administración tiene la responsabilidad de informar con claridad y precisión cuál es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido y en qué falta se subsume la conducta infractora.
27. Es en esa línea que el artículo 85º de la Ley N° 30057 establece que las sanciones por las faltas tipificadas en dicho artículo se imponen previo procedimiento administrativo, el mismo que, de acuerdo con el artículo 93º de la misma ley inicia con la comunicación al servidor por escrito de las presuntas faltas, otorgándole un

¹⁸Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 5514-2005-PA/TC

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

plazo para presentar el descargo y las pruebas que crea convenientes para su defensa.

28. Por su parte, el artículo 107º del Reglamento General de la Ley N° 30057 ha establecido que la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario mínimamente debe contener lo siguiente:
- La identificación del servidor civil.
 - La imputación de la falta, es decir, **la descripción de los hechos que configurarían la falta.**
 - La norma jurídica presuntamente vulnerada.
 - La medida cautelar, en caso corresponda.
 - La sanción que correspondería a la falta imputada.
 - El plazo para presentar el descargo.
 - Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.
 - Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
 - La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos”.
29. El objeto de estas disposiciones no es otro que garantizar el derecho de defensa del servidor sometido a procedimiento administrativo disciplinario para que tenga **pleno conocimiento** de los hechos, las normas transgredidas, la falta cometida y las pruebas en que se respalda la autoridad para iniciar el procedimiento en su contra, de forma tal que pueda ejercer el contradictorio de manera idónea.
30. En ese orden de ideas, se ha constatado que a través de la Resolución Jefatural N° 001-2023-OGTH-OI-PAD/MPP, notificada al impugnante el 12 de junio de 2023, la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario dándole a conocer al impugnante de manera detallada las conductas que habían sido calificadas como faltas, y otorgándole un plazo para que presente su descargo a estas.
- Es así como, el 19 de junio de 2023 el impugnante presentó un escrito formulando su descargo.
31. De manera que la Entidad ha cumplido con brindar al impugnante la oportunidad para ejercer su derecho de defensa. Ha explicado con suficiente detalle los días en que incumplió su horario y jornada de trabajo, así como los días en que no asistió a laborar.
32. Por tanto, es posible afirmar que el impugnante no ha quedado en estado indefensión, con lo cual, se descarta la afectación del debido proceso.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sobre el caso materia de análisis

33. Sobre el derecho a la presunción de inocencia, regulado en el ámbito administrativo como Presunción de Licitud¹⁹, tenemos que, este impide que se trate a una persona culpable de un hecho hasta que no se demuestre lo contrario, más allá de una duda razonable. A su vez, traslada a la autoridad la responsabilidad de demostrar fehacientemente la culpabilidad del sujeto, garantizando que no sea *“declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado”*²⁰. Exige, de esta manera, un mínimo de actividad probatoria para asegurar que la acusación se funde en medios de prueba idóneos y suficientes.
34. Al respecto, el artículo 173º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante, el TUO de la Ley N° 27444, indica que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio, según el cual las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.
35. En el caso concreto de los procedimientos disciplinarios regidos bajo la Ley N° 30057, vemos que la ley indica en su artículo 93º que la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las **investigaciones del caso**, solicita los **informes respectivos** y **examina las pruebas** que se presenten. Por su parte, el Reglamento General de dicha ley precisa en el artículo 106º que el órgano instructor lleva a cabo el análisis e **indagaciones necesarios** para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, y en el artículo 113º estipula que: *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.*

¹⁹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por 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”.

²⁰Fundamento 2 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

36. Es decir que, para desvirtuar la presunción de inocencia, las autoridades a cargo de la investigación deben incorporar evidencias **suficientes** que permitan generar convicción de la culpabilidad del servidor investigado.
37. Bajo estas premisas, observamos que las faltas imputadas son, por un lado, ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, y, por otro, el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, previstas en el artículo 85º de la Ley N° 30057.
38. Con relación a tales faltas, es necesario tener en cuenta las directrices contenidas en la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, a efectos de distinguir entre ambos supuestos. Por un lado, sobre las **ausencias injustificadas**, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario. Por otro, **el incumplimiento injustificado del horario y jornada** se configurará 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.
39. Dicho, esto, se observa que en el presente caso la Entidad ha recabado como pruebas de cargo reportes de asistencia, notas de coordinación e informes que permiten cotejar los días en que el impugnante no cumplió con su horario y jornada de trabajo, así como los días en que no acudió a laborar. En su recurso de apelación el impugnante se limita a afirmar que no hay pruebas de sus faltas, pero no plantea una diferente interpretación de las pruebas valoradas por la Entidad y detalladas cada una en el acto de sanción.
40. Así, en lo que respecta al incumplimiento de la jornada y al horario de trabajo, se debe considerar que el impugnante, por la naturaleza de sus labores tenía **turnos rotativos**, con jornada de ocho horas días y un máximo de cuarenta y ocho (horas semanales). En ese sentido, del Reporte de Asistencia de Personal que obra en el expediente, adjunto a la Nota de Coordinación N° 001-2023-MPP-SSCCyS, se advierte que el impugnante no cumplió su jornada total en las siguientes fechas del

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

año 2022: 16 de mayo²¹, 4 de junio²², 10 de julio²³, 30 de julio, 19 de agosto²⁴ y 21 de agosto²⁵.

- 41. De igual modo, del mismo reporte de asistencia que obra en el expediente, adjunto a la Nota de Coordinación N° 011-2023-OlyS-GM-MPP, se advierte, por ejemplo, que el 11 de enero de 2023 ingresó a las 16:08:17 horas y salió a las 23:00:50 horas, cuando el horario concluía a las 00.00.00 horas. Lo mismo ocurrió el 13 de enero, se retiró a las 22:58:09 horas. El 23 de enero de 2023 salió a las 23:41:02, el 25 de enero de 2023 a las 23:01:50, el 27 de enero de 2023 a las 23:04:19. Y así se puede corroborar que tampoco cumplió su horario en febrero, marzo y abril de 2023, conforme se corrobora del mismo reporte:

Table with 5 columns: MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 05/02/2023, 08:22:57

Table with 5 columns: MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 05/02/2023, 20:00:49; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 06/02/2023, 16:06:57; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 06/02/2023, 22:58:25; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 07/02/2023, 16:05:34; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 07/02/2023, 23:55:57; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 08/02/2023, 16:02:24; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 08/02/2023, 23:03:06; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 09/02/2023, 16:05:55; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 09/02/2023, 23:56:14; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 10/02/2023, 16:07:47; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 10/02/2023, 23:03:11

Table with 5 columns: MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 23/02/2023, 16:06:42; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 23/02/2023, 22:46:13

Table with 5 columns: MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 20/03/2023, 15:04:41; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 20/03/2023, 23:20:32; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 21/03/2023, 15:04:27; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 21/03/2023, 23:42:31; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 22/03/2023, 15:04:29; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 22/03/2023, 23:44:39; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 23/03/2023, 15:01:37; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 23/03/2023, 23:47:20; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 24/03/2023, 15:00:26; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 24/03/2023, 22:48:36; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 25/03/2023, 08:15:14; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 25/03/2023, 12:28:42; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 27/03/2023, 14:58:35; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 28/03/2023, 06:39:20; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 28/03/2023, 14:52:20; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 29/03/2023, 06:48:28; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 29/03/2023, 15:01:19; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 30/03/2023, 06:40:26; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 02/04/2023, 20:08:20; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 02/04/2023, 23:01:30; MPP, JHON LUIS ROJAS USHINAHUA, 70092508, 03/04/2023, 15:06:34

21 Conforme consta en el Informe N° 025-2022-SGSCYS-MPP
22 Conforme consta en el Informe N° 030-2022-SGSCYS-MPP
23 Conforme consta en el Informe N° 048-2022-SGSCYS-MPP.
24 Conforme consta en el Informe N° 058-2022-SGSCYS-MPP.
25 Conforme consta en el Informe N° 059-2022-SGSCYS-MPP

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



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	10/04/2023	14:54:51
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	11/04/2023	06:21:25
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	11/04/2023	14:52:02
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	12/04/2023	06:24:57
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	14/04/2023	14:55:28
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	16/04/2023	08:26:41
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	16/04/2023	11:46:00
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	21/04/2023	14:58:31
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	21/04/2023	23:11:36
MPP	JHON LUIS ROJAS USHINAHUA	70092508	22/04/2023	08:17:46

- 42. En cuanto a las inasistencias injustificadas, la imputación versa sobre presuntas ausencias por más de quince (15) días no consecutivos **en un período de ciento ochenta días (180) calendario**, periodo delimitado entre el 29 de noviembre de 2022 y 29 de mayo de 2023; entiéndase, estos son los 180 días calendario dentro de cual se han producido más de 15 inasistencias.
- 43. Así, obra el Informe N° 083-2022-SGSCYS-MPP, en el que el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana reporta la inasistencia del impugnante y otros servidores a su turno programado el **30 de noviembre de 2022**, lo que se confirma con el reporte de asistencia.
- 44. Sobre las inasistencias del periodo del **1 de diciembre de 2022 al 10 de enero de 2023**, en la Nota de Coordinación N° 013-2023-OGTH-GAF/MPP el Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano indica que en el reporte de control de asistencia el impugnante marcó hasta el 29 de noviembre de 2022 y reinició marcación el 11 de enero de 2023.

Jhon Luis	Serenazgo	Municipalidad Provincial de Picota	2022-11-29	00:19	Marcación Salida
Jhon Luis	Serenazgo	Municipalidad Provincial de Picota	2022-11-29	16:05	Marcación Entrada
Jhon Luis	Serenazgo	Municipalidad Provincial de Picota	2023-01-11	16:06	Marcación Entrada
Jhon Luis	Serenazgo	Municipalidad Provincial de Picota	2023-01-11	23:56	Marcación Salida
Jhon Luis	Serenazgo	Municipalidad Provincial de Picota	2023-01-11	07:00	Marcación Salida

- 45. En el Informe N° 085-2023-OGTH-GAF/MPP, el Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano indica que en diciembre de 2022 el huellero se quemó y se firmaba en un cuaderno, el cual se extravió.
- 46. Ante la falta del reporte del periodo en cuestión, se aprecia que existe otra documentación que permite generar certeza que el impugnante no acudió a laborar en todo el periodo delimitado, es decir, del 1 de diciembre de 2022 al 10 de enero de 2023, como es, su escrito del 12 de enero de 2023 en el que él indica que no acudió a laborar los días 5, 6 y 7 de enero por un malestar, pero no adjunta prueba

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



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

alguna. También obra el testimonio del servidor S.M.V. del 3 de mayo de 2023, quien fue ex jefe de grupo y compañero de trabajo del impugnante, y quien expresó que este no acudió a laborar en diciembre de 2022 porque aparentemente estaba de vacaciones, retornando en enero de 2023, aproximadamente el 10. Lo mismo describió el servidor L.U.P, ex jefe de grupo y compañero del servidor, en su declaración del 3 de mayo de 2023, cuando afirmó que el impugnante no acudió en diciembre.

47. Por todo lo anterior, puede concluirse que no acudió a laborar en desde el 1 de diciembre de 2022 al 10 de enero de 2023, y no hay prueba que estuviera de vacaciones o enfermo.
48. Sobre el 22 de abril de 2023, en el reporte de control y asistencia figura la marcación de ingreso del impugnante a las 08:17:46, lo que permite inferir que acudió a laborar, por lo que no constituye inasistencia, aun cuando no hubiera registrado su salida.
49. En cuanto al 26 de abril de 2023, el impugnante no registra marcación en el reporte de control de asistencia.
50. Sobre las inasistencias del 27 de abril al 30 de abril de 2023, de los documentos que obran en el expediente se advierte que el impugnante presentó un certificado e informe médico que le otorga descanso médico por 4 días, del 27 de abril de 2023 al 30 de abril de 2023. Por lo que este periodo no es pasible de sanción.
51. En resumen, de los cuarenta y dos días no consecutivos de inasistencias injustificadas que le fueron imputadas al impugnante, se ha verificado que cuatro de ellas están justificadas y una no constituye inasistencia al haber registro del ingreso del impugnante, lo que permite concluir que el impugnante sí incurrió en 37 inasistencias injustificadas (más de 15 no consecutivas).
52. Ahora, dada la naturaleza de las faltas imputadas, correspondía al impugnante acreditar que contaba con justificaciones para ingresar o salir antes del horario fijado o ausentarse los días en que no registra asistencia, constatándose que únicamente ha presentado documentos que justifican cuatro (4) inasistencias; lo que no lo absuelve de la responsabilidad dado el número de inasistencias que subsisten, además, de su incumplimiento del horario.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sobre la proporcionalidad de la sanción

53. La Ley N° 30057 prescribe que la sanción corresponde a la **magnitud** de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Esto significa que debe existir una adecuada proporción entre el castigo impuesto con la gravedad o la magnitud de la falta.
54. Para tal efecto, la ley en mención delimita (artículo 87° de la Ley N° 30057) qué condiciones deben evaluarse para elegir la sanción a imponer, exigiendo, además, que el acto que imponga la sanción esté **debidamente motivado**, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción. La norma (artículo 91° de la Ley N° 30057) demanda una motivación **expresa y clara**. Así, pues, el órgano sancionador está obligado a expresar **cuáles son las razones en que basa su decisión para optar entre una u otra medida disciplinaria**.
55. Sobre el particular, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este Tribunal ha destacado la importancia de motivar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, indicando que se está frente a una motivación aparente cuando «el órgano sancionador *“solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”*. Así, se incurre en motivación aparente en la graduación de la sanción, cuando se analizan los criterios en abstracto y no en función de las circunstancias del caso y de las condiciones del servidor, o bien porque solo se transcriben los criterios de graduación de la sanción, pero no son analizados de acuerdo al caso particular».
56. En esa medida, del tenor del acto de sanción se observa que la Entidad ha incurrido en una motivación aparente, al no fundamentar adecuadamente cada criterio que justificaría el quantum de la sanción. En lo que respecta al criterio *“gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido”*, este Tribunal ha indicado en el precedente en mención que este se relaciona con la afectación que **ha ocasionado** la conducta, la cual, a su vez, requiere ser grave. Sin embargo, en el presente caso no se explica con precisión cuál es la afectación que se ha producido.
57. Al respecto, en el numeral 36 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, se estableció lo siguiente:

“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 amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

*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**".*

58. Sobre el criterio referido "*a las circunstancias de la comisión de la infracción*", no se detalla qué circunstancias externas, que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, hacen que su conducta sea menos tolerable, conforme se puntualizó en el precedente antes citado.
59. Respecto "*al grado de jerarquía y especialidad del servidor civil*", en el acto de sanción se indica que el impugnante "*al momento de cometer las faltas atribuidas se encontraba como personal de apoyo de seguridad ciudadana de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la MPP, y al estar dentro de sus funciones brindar apoyo a la población tenía una mayor responsabilidad a efectos de realizar sus funciones*".
60. Sobre el particular, cabe precisar que en el numeral 36 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, se estableció lo siguiente:

"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.

47. Desde luego, existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuentan, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores. (...)"





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

61. De lo anterior, esta Sala aprecia que la fundamentación de la configuración de dicho criterio no guarda correspondencia con lo expuesto en el numeral precedente, que motive la intensificación de la gravedad de la sanción.
62. Estando a lo expuesto, de la revisión del acto impugnado, no se advierte que la Entidad haya motivado correctamente cada uno de los criterios de graduación de la sanción.
63. Asimismo, se debe tener en cuenta que en la **Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC**²⁶ mediante la cual se establecieron criterios de observancia obligatoria para la correcta aplicación de los criterios de graduación de la sanción en el marco del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057, se señaló lo siguiente:

"25. Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable".

64. Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, **considerando la gravedad de la falta imputada**, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable.
65. Por tanto, no se ha motivado la sanción en los términos establecidos Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, lo que justifica la nulidad de la resolución impugnada por carecer de una adecuada motivación, de conformidad con el numeral 2 del artículo 10º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444. Consecuentemente, corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por este Tribunal.
66. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que

²⁶ Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/tribunal-del-servicio-civil/>

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

genere impunidad en los hechos materia de imputación contra la impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo de la impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución de Gerencia Municipal N° 001-2023-GM-OS-PAD/MPP, del 14 de septiembre de 2023, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA, por carecer de una adecuada motivación respecto a la sanción impuesta.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento de emisión de la Resolución de Gerencia Municipal N° 001-2023-GM-OS-PAD/MPP, debiendo la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA tener en consideración los argumentos expuestos en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor JHON LUIS ROJAS USHIÑAHUA y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Página 19 de 20





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/P9

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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

Página 20 de 20

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO
PERÚ
2024

