



PERÚ

Ministerio
de la Producción

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

RESOLUCIÓN OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° - 2024-ITP/OGRRHH

VISTO:

*El expediente N° 28-2022 a cargo de la Secretaría Técnica, que se compone en ciento treinta (130) folios, la Carta N° 513-2023-ITP/OA de fecha 11 de mayo de 2023, debidamente notificada el 12 de mayo de 2023, y el Informe N° 176-2023-ITP/OA de fecha 06 de diciembre de 2023 (Informe de Instrucción), emitidos por la Oficina de Administración, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la señora **Ruth Verónica Muñoz Grandez**; y,*

CONSIDERANDO:

Que, con la Ley N° 30057, se aprobó un nuevo Régimen de Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, a través del Título V de la acotada Ley, se estableció las disposiciones que regularían el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, las mismas que acorde a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Ley, serían aplicables una vez entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio del 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014;

Que, por lo que, queda claro que a partir del 14 de septiembre del 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley de Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento, de conformidad al sub numeral 4.1 del numeral 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-PE, señala, entre otros, el supuesto en que los PAD 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 N° 30057 y su Reglamento;

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

- 1.1. Mediante Proveído N° 1715-2022-ITP/OGRRHH (a fojas 08) del 13 de mayo de 2022, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, la OGRRHH) puso en conocimiento de la Secretaría Técnica las inasistencias injustificadas de la señora Ruth Verónica Muñoz Grandez (en adelante, la servidora o la Sr. Muñoz) los días 09 y 10 de mayo de 2022.*
- 1.2. Con Memorando N° 24-2023-ITP/ST (a fojas 09) de fecha 17 de enero de 2023, esta Secretaría Técnica solicita a la OGRRHH remitir la marcación e inasistencias de la Sra. Muñoz en el año 2022.*
- 1.3. Mediante Memorando N° 176-2023-ITP/OGRRHH (a fojas 22) de fecha 30 de enero de 2023, la OGRRHH remite lo solicitando, informando que, desde el periodo comprendido de mayo a diciembre de 2022, la servidora ha acumulado 12 inasistencias injustificadas.*
- 1.4. Con fecha 03 de mayo, mediante correo electrónico (a fojas 23), se solicitó a la asistente de servicios generales informar sobre las inasistencias de la Sra. Muñoz.*
- 1.5. El 03 de mayo de 2023, mediante correo electrónico (a fojas 34), se informa además de las inasistencias reportadas por la OGRRHH, otras 06 inasistencias desde mayo de 2022 a mayo de 2023.*
- 1.6. Mediante Memorando N° 975-2023-ITP/OGRRHH (a fojas 37), la OGRRHH informa que la servidora no justificó sus inasistencias los días 23 de diciembre de 2022, 06 y 27 de enero de 2023, 10 y 18 de abril de 2023.*
- 1.7. Con fecha 10 de mayo de 2023, mediante Informe de Precalificación N° 10-2023-ITP/ST (a fojas 88), la Secretaría Técnica recomendó a la Oficina de Administración, el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Ruth Muñoz Grandez por infracción al literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*
- 1.8. Mediante Carta N° 513-2023-ITP/OA (a fojas 89), notificada el 12 de mayo de 2023, se inició procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Ruth Muñoz Grandez, al presuntamente haber incurrido en falta administrativa prevista el literal n) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”, al inasistir injustificadamente 17 días a su centro de trabajo en el periodo comprendido de mayo de 2022 a mayo de 2023, según se señala a continuación:*
- 1.9. Con fecha 18 de mayo de 2023, mediante Carta S/N (a fojas 113), la servidora presentó sus descargos contra la falta imputada en la Carta N° 513-2023-ITP/OA.*
- 1.10. Mediante Informe N° 176-2023-ITP/OA de fecha 06 de diciembre de 2023, la Oficina de Administración emitió el informe de instrucción del PAD iniciado contra la Sra. Muñoz, el cual luego de analizar los hechos, señala que la servidora no ha logrado desvirtuar la totalidad de las inasistencias injustificadas, habiendo sido justificadas 2 inasistencias con los medios probatorios presentados, quedando 15 días de inasistencias sin justificación alguna, recomendando a este despacho en calidad de órgano sancionador imponer sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por la falta cometida.*

- 1.11. En atención a ello y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 17.1 de la Directiva n° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, este órgano sancionador corrió traslado del Informe N° 176-2023-ITP/OA, notificado a la Sra. Muñoz el 12 de diciembre de 2023 con el propósito de que, en el término de tres (3) días hábiles solicite su informe oral a efectos de ejercer su derecho de defensa.
- 1.12. Así, el 14 de diciembre de 2023, mediante Carta S/N la servidora solicitó programación de informe oral.
- 1.13. Mediante Carta N° 26-2023-ITP/ST, por encargo de este despacho, la Secretaria Técnica comunicó a la servidora la programación de informe oral el 20 de diciembre de 2023 a las 10:00 am, en las instalaciones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la cual fue llevada a cabo en la fecha y hora acordada.

II. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

- 2.1. La servidora Ruth Muñoz Grandez habría incurrido en la falta de carácter disciplinario establecida en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual establece lo siguiente:

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

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

(...)

III. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

- 3.1. Conforme lo previsto en la Carta N° 513-2023-ITP/OA, debidamente notificada el 12 de mayo de 2023, la servidora Ruth Verónica Muñoz Grandez habría incurrido en falta administrativa prevista el literal n) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, **“El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”**, al insistir injustificadamente 17 veces a su centro de trabajo en el periodo comprendido de mayo de 2022 a mayo de 2023.
- 3.2. En atención a ello, se concedió a la servidora el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos respectivos, descargos que fueron presentados el 18 de mayo de 2023.
- 3.3. Teniendo en cuenta que la servidora presenta sus descargos, la Oficina de Administración realiza su análisis y emite el Informe N° 176-2023-ITP/OA (Informe de instrucción) de fecha 06 de diciembre de 2023, recomendando a este Órgano Sancionador imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por la falta cometida, dicho informe fue remitido a la servidora para que solicite informe oral si lo consideraba correspondiente, el cual fue llevado a cabo el 20 de diciembre de 2023.

- **Pronunciamiento de este Órgano Sancionador respecto a los descargos presentados por la servidora contra el acto de inicio de PAD**

- 3.4. La servidora señala como **primer argumento** que, el cargo de operaria de lavandería lo ha venido desempeñando con responsabilidad, probidad y buen desempeño laboral, asimismo en los años que viene laborando nunca se le ha impuesto ninguna sanción administrativa disciplinaria.
- 3.5. Con relación a este argumento, el hecho que a la servidora no se le hayan impuesto sanciones anteriormente, se encuentra vinculada al literal k) “k) *Antecedentes del Servidor*” del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, el cual es un criterio de graduación de sanción que será evaluado en el numeral 4.7 de la presente resolución.
- 3.6. Por otro lado, como **segundo argumento**, señala que respecto a los 17 días que no ha acudido a laborar son completamente su responsabilidad debido a los problemas personales por los que venía atravesando (su hijo embarazó a una menor de edad, tuvo una denuncia por violencia, estuvo embarazada y sufrió un aborto), por lo que adjunta documentación.
- 3.7. Respecto a ello, la documentación presentada por la servidora será analizada por este Órgano Sancionador a fin de determinar su responsabilidad:
- *Resultados de análisis clínicos expedido por Servicios Médicos “San Martín” de fecha 27 de febrero de 2023 (a fojas 110), sin embargo, a la servidora no se le ha atribuido asistir injustificadamente dicho día.*
 - *Receta médica expedida por la Dirección Regional de Salud del Callao (a fojas 108), cuya fecha es inexacta, no se aprecia con claridad el año.*
 - *Receta médica expedida por la Dirección Regional de Salud del Callao de fecha 27 de febrero de 2023 (a fojas 107), sin embargo, a la servidora no se le ha atribuido asistir injustificadamente dicho día.*
 - *Notificación de detención contra la Sra. Ruth Muñoz Grandez (a fojas 106) de fecha 07 de noviembre de 2022, debido a que se le imputó una inasistencia ese día y el 08 de noviembre de 2022, y al durar como máximo 48 horas, con este documento queja justificada las inasistencias de los dos días.*
 - *Resolución de medida de protección de fecha 09 de noviembre de 2022 (a fojas 105) sin embargo, a la servidora no se le ha atribuido asistir injustificadamente dicho día.*
 - *Constancia de medida de protección N° 161086 (a fojas 96), que no justifica ninguna inasistencia.*
 - *Constancia de medida de protección N° 161089 (a fojas 94), el cual no justifica ninguna inasistencia.*
 - *Acta de lectura de derechos del imputado (a fojas 92) de fecha 07 de noviembre de 2022, dicho día ha sido justificado con la Notificación de detención contra la Sra. Ruth Muñoz Grandez.*
 - *Constancia de buen trato (a fojas 91) de fecha 07 de noviembre de 2022, dicho día ha sido justificado con la Notificación de detención contra la Sra. Ruth Muñoz Grandez.*

- *Citación policial de fecha 18 de noviembre de 2022 (a fojas 90) citando al Sr. Daniel Medina Muñoz (hijo de la servidora) los días 19, 20 y 22 de noviembre de 22, a fin de entregarle la constancia de medidas de protección, el cual no justifica ninguna inasistencia de la servidora.*
- 3.8. *La Sra. Ruth Muñoz indica como **tercer argumento** que, en su oportunidad comunicó las inasistencias y los motivos a la controladora de inasistencias.*
- 3.9. *Al respecto, no basta con comunicar a otro servidor la inasistencia, el Reglamento Interno de Servidores del ITP prevé en el artículo 21° que el servidor que por cualquier motivo no pueda concurrir a sus labores, está obligado a dar aviso a la OGRRHH y al jefe del órgano responsable durante el día, a través de cualquier medio, lo cual no exime de la presentación de la documentación de justificación correspondiente; situación que no ha ocurrido, pues no comunicó en el día sus inasistencias al Jefe de la OGRRHH ni al Jefe de Administración, y tampoco presentó la documentación de justificación correspondiente.*
- 3.10. *Por tal motivo, de los descargos presentados contra la Carta N° 513-2023-ITP/OA, la servidora no ha logrado desvirtuar la totalidad de las inasistencias injustificadas, habiendo sido justificadas 2 inasistencias (07 y 08 de noviembre de 2022) con los medios probatorios, quedando 15 inasistencias sin justificación alguna:*
- ***Pronunciamiento de este Órgano Sancionador respecto a los alegatos de la servidora en el informe oral***
- 3.11. *La servidora en el informe oral llevado a cabo el 20 de diciembre de 2023, señala que los días de inasistencias injustificados se debieron a que se encontraba mal de salud por covid-2019.*
- 3.12. *Respecto a ello, mediante correo electrónico del 20 de diciembre de 2023, se solicitó al servidor Antonio Aliaga, médico ocupacional de la entidad en la sede Callao (sede donde trabaja la servidora Ruth Muñoz), informe si los días 09 y 10 de mayo de 2022; 22 y 23 de junio de 2022; 25 de agosto de 2022, 23 y 30 de septiembre de 2022; 28 de octubre de 2022; 24 de noviembre de 2022; 02 y 23 de diciembre de 2022; 06 y 27 de enero de 2023; 10 y 18 de abril de 2023 la servidora ha reportado alguna condición médica que la haya imposibilitado asistir a laborar.*
- 3.13. *Con fecha 29 de diciembre de 2023, el médico Antonio Aliaga informa que **no cuenta con información médica correspondiente a las fechas señaladas del año 2022**, y que respecto al año 2023, recibió un correo con documentos médicos de la Sra. Ruth Muñoz con diagnóstico y tratamiento **(ningún caso sospechoso de covid) sin descanso médico**. Asimismo, informa que el trabajo remoto tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, posterior a esa fecha toda justificación de inasistencia era con descanso médico.*
- 3.14. *En ese sentido, este Órgano Sancionador es de la opinión que los alegatos de la servidora no desvirtúan las 15 inasistencias cometidas, al no contar con los medios probatorios que demuestren lo contrario, pues la servidora no tenía autorización para realizar trabajo remoto, asimismo no cuenta con descansos médicos en las fechas en las que se le imputa haber faltado a su centro de trabajo.*
- 3.15. *En ese sentido, habiéndose configurado los elementos requeridos, se colige que la servidora investigada ha incurrido en la falta prevista en el literal n) de la Ley del Servicio Civil, “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”, al inasistir*

injustificadamente 15 veces a su centro de trabajo en el periodo comprendido de mayo de 2022 a mayo de 2023, incumpliendo de esta manera, el horario de trabajo, por cuanto la servidora no registró su horario de ingreso ni su hora de salida de la entidad, y a la vez, incumpliendo la jornada laboral, por cuanto esta se vio disminuida al haberse ausentado:

Año	Fecha	Incumplimiento de horario y jornada laboral
2022	09/05/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 09 al 13 de mayo de 2022
	10/05/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 09 al 13 de mayo de 2022
	22/06/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 20 al 24 de junio de 2022
	23/06/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 20 al 24 de junio de 2022
	25/08/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 22 al 26 de agosto de 2022
	23/09/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 19 al 23 de septiembre de 2022
	30/09/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 26 al 30 de septiembre de 2022
	28/10/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 24 al 28 de octubre de 2022
	24/11/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 21 al 25 de noviembre de 2022
	02/12/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 28 de noviembre al 02 de diciembre de 2022
	23/12/2022	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 19 al 23 de diciembre de 2022
2023	06/01/2023	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 02 al 06 de enero de 2023
	27/01/2023	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 23 al 27 de enero de 2023
	10/04/2023	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 10 al 14 de abril de 2023
	18/04/2023	Incumplimiento de horario e incumplimiento de la jornada laboral de la semana del 17 al 21 de abril de 2023

3.16. Al respecto, la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, que aprueba el precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo en el marco de la Ley Servir, del numeral 37 al 63 señala en qué consiste la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

3.17. Así el numeral 37 de la Resolución indica que, esta falta describe dos supuestos de hecho para su configuración: (i) el incumplimiento injustificado del horario; y (ii) el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo.

○ **Sobre el horario de trabajo**

3.18. El precedente señala que su numeral 39 que, 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, que, 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.

- 3.19. *La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, sobre el horario de trabajo ha señalado¹: “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”.*
- 3.20. *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 129° del reglamento en mención, la necesidad de determinar la jornada de trabajo, horario y tiempo de refrigerio.*
- 3.21. *Mediante Resolución de Secretaría General N° 064-2019-ITP/SG, se aprobó el Reglamento Interno de los Servidores y Servidoras del ITP (RIS), el cual señala en el artículo 14 que, la jornada ordinaria de trabajo es de lunes a viernes de 08:00 horas hasta las 17:00 horas, y que asimismo los servidores cuentan con una hora de refrigerio que no forma parte de la jornada de trabajo.*
- 3.22. *Sin embargo, el caso de personal de limpieza y lavandería de la entidad cuentan con un horario de ingreso y salida, siendo este desde las 07:00 horas hasta las 16:00 horas, con una hora de refrigerio que no cuenta como jornada de trabajo.*
- 3.23. *En el presente caso, como se puede observar, la servidora no ha asistido a laborar injustísimamente 15 días, en ese sentido, no ha laborado desde las 07:00 horas las 16:00 horas 15 veces, asimismo, no ha registrado su horario de ingreso ni salida 15 veces.*
- **Sobre la jornada de trabajo**
- 3.24. *El precedente señala que su numeral 47 que, 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.*
- 3.25. *La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, ha señalado² 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”.*
- 3.26. *En ese sentido, podemos señalar que la jornada de trabajo 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.*

¹ Fundamento 5 de la Casación Laboral N° 14239-2015 – Lima.

² Fundamento 5 de la Casación Laboral N° 14239-2015 – Lima.

- 3.27. *De acuerdo a lo señalado por el Tribunal en el precedente, 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.*
- 3.28. *Respecto a la estructura normativa de la falta establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, esta 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.*
- 3.29. *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.***

IV. DE LA SANCIÓN A IMPONER

- 4.1. *Habiéndose concluido la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por parte de la servidora, corresponde efectuar el test de ponderación contenido en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a fin de efectuar una adecuada graduación de la sanción a imponerse;*
- 4.2. *Sobre el particular, debemos señalar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú³;*
- 4.3. *Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar los principios de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación⁴". Agregando además que, "(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional⁵;*

³ Constitución Política del Perú

"Artículo 200°.- Son garantías constitucionales

(...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia o de sitio.

⁴ Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA /TC, fundamento 15

⁵ Sentencia recaída en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC, fundamento 13.

- 4.4. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte justa tanto para el trabajador como para la Entidad.
- 4.5. Que, asimismo, el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala 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. Además, la norma refiere que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad, debiéndose contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.
- 4.6. Que, en otros términos, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trate.
- 4.7. Conforme al precedente administrativo aprobado mediante Resolución de Sala Plena, N° 001-2021-SERVIR/TSC, la imposición de la sanción atiende a la evaluación de los siguientes criterios:

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

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 los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros.

El bien jurídico protegido 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, así, por ejemplo, se busca proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, etc.

En el presente caso, la servidora al inasistir 15 días en el periodo comprendido de mayo de 2022 a mayo de 2023, afectó el correcto funcionamiento de la Entidad, pues dichos días no se contó con el personal de Operaria de Lavandería, ocasionando que se asignen recursos personales a cubrir dicho puesto.

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

No se advierte que la servidora haya entorpecido u obstaculizado la indagación del hecho en virtud del cual se le ha atribuido responsabilidad administrativa disciplinaria.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas

sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:

Este criterio 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.

En tal sentido, la servidora al momento del hecho irregular, se encontraba ocupando el puesto de Operaria de lavandería, no ocupando un cargo de jerarquía en la Institución, siendo subordinada de la Oficina de Administración; asimismo la especialidad de sus funciones no fue necesariamente relevante para no asistir a su centro de labores por 15 días, situación que será tomada en cuenta por este Órgano Sancionador.

d) *Las circunstancias en que se comete la infracción:*

En el presente caso no se advierten circunstancias que hayan podido influenciar en la comisión de la falta.

e) *Concurrencia de varias faltas:*

No se presenta, para el caso la concurrencia de varias faltas.

f) *Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:*

No se evidencia la participación de más servidores.

g) *Reincidencia en la comisión de la falta:*

Del informe escalafonario de la servidora, no se evidencia reincidencia en la comisión de la falta.

h) *Continuidad en la comisión de la falta:*

Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor.

En el presente caso se configura dicho criterio, por cuanto en el periodo de mayo 2022 a mayo 2023, la servidora no ha asistido a laborar a su centro de trabajo 15 veces.

i) *El beneficio ilícitamente obtenido:*

Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”. En ese sentido, no se aprecia que haya existido un beneficio ilícito obtenido por el servidor.

j) *Naturaleza de la infracción:*

No se han involucrado bienes jurídicos como la vida, salud física o mental, entre otros.

k) *Antecedentes del Servidor:*

Del informe escalafonario del servidor, no se aprecia que tenga méritos y/o deméritos.

l) *Subsanación voluntaria:*

Este criterio atenuante de la sanción aplica 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, la falta imputada no puede ser subsanada.

m) Intencionalidad en la conducta del infractor:

Este criterio refiere a que, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, se puede evaluar si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.

Al respecto, Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, señalada anteriormente, señala que, la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad. En ese sentido, en el presente caso se aprecia la intencionalidad de la servidora de no asistir por propia voluntad y sin justificación alguna a su centro de labores.

n) Reconocimiento de la responsabilidad:

El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. En este caso, la servidora en sus descargos reconoce su responsabilidad por no acudir a laborar a la entidad y asimismo, señala que se allana a la sanción que se le pudiera aplicar.

- 4.8. Es de tener en cuenta que la conclusión 3.3 del Informe técnico N° 1174-2019-SERVIR/GPGSC señala que a efectos de graduar la sanción no resulta necesario la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, si no que se deberá verificar si en la conducta del servidor se presenta alguno de dichos supuestos, siendo así, se podrá emplear dichos supuestos a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer.

V. RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

- 5.1. Conforme a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la servidora podrá interponer el recurso de **RECONSIDERACIÓN** o **APELACIÓN** contra la presente, en el plazo no mayor de **QUINCE (15) días hábiles**, contados a partir del día siguiente de su notificación.
- 5.2. Asimismo, el artículo 118° del referido Reglamento General, establece que el recurso de **RECONSIDERACIÓN** debe ser presentado ante la misma autoridad que emitió el acto, quien se encargará de resolverlo, siendo en el presente caso la **OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS** del ITP.
- 5.3. Finalmente, según el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los recursos de **APELACIÓN** contra sanciones de suspensión, son competencia del Tribunal del Servicio Civil, debiendo ser presentados ante el órgano que emitió el acto, siendo en el presente caso la **OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS** del ITP.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 92, Ley del Instituto Tecnológico Pesquero del Perú (ITP); la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que modifica su denominación por la de Instituto Tecnológico de la Producción (ITP); la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N°



PERÚ

Ministerio
de la Producción

040-2014-PCM; La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que regula el “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, de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificaciones; y, el Reglamento de Organización y Funciones del ITP, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2016-PRODUCE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE QUINCE (15) DIAS** a la servidora **RUTH VERONICA MUÑOZ GRANDEZ**, por haber incurrido en **falta administrativa disciplinaria prevista en el literal n) “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”, del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, de acuerdo a los fundamentos expuestos.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica notificar la presente resolución al servidor, otorgándole un plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para que presente los recursos impugnativos pertinentes.

Artículo 3.- OFICIALIZAR la presente sanción, a través del registro en el legajo personal del servidor.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ FRANCISCO HOYOS HERNÁNDEZ

Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Instituto Tecnológico de la Producción