



"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 006817-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 8151-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : EDUARDO FARFAN CASTRO
ENTIDAD : HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SIETE (7) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **EDUARDO FARFAN CASTRO** contra la Resolución Administrativa Nº 222-2024/OP/HNDM, del 12 de abril de 2024, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, del HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO; por lo que se **CONFIRMA** la citada resolución al estar debidamente acreditada la falta imputada.*

Lima, 22 de noviembre de 2024

ANTECEDENTES

1. Con Carta Nº 001-SM4-DMI.HNDM-2024, del 6 de febrero de 2024¹, la Jefatura del Servicio de Medicina 4- Sala San Andrés del HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, en adelante la Entidad, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el señor EDUARDO FARFAN CASTRO, en adelante el impugnante, en su condición de Médico Especialista del Servicio de Medicina 4-Sala San Andrés de la Entidad, habría incumplido injustificadamente la jornada laboral del día 22 de enero de 2024, al haberse retirado de la Entidad a la 1:01 pm, pese a estar programado con guardia diurna de 7:00 am a 7:00 pm.

En tal sentido, se le atribuyó, que habría incurrido en la presunta comisión de las falta administrativa prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil².

¹ Notificada al impugnante el 6 de febrero de 2024.

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:

(...)

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. 028-2016-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"

2. El impugnante presentó sus descargos señalando que se le había llamado la atención de manera verbal por el mismo hecho imputado.
3. Mediante la Resolución Administrativa N° 222-2024/OP/HNDM³, del 12 de abril de 2024, la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad, resolvió imponer al impugnante la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneración por siete (7) días, al determinarse su responsabilidad por la comisión de la falta imputada.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 3 de mayo de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 222-2024/OP/HNDM; solicitando que se revoque la misma, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) Se ha vulnerado el principio non bis in ídem.
 - (ii) Informó los motivos por los cuales no realizó su guardia en tal sentido habría realizado una subsanación voluntaria, condición atenuante en el presente procedimiento administrativo.
 - (iii) Se ha vulnerado el deber de motivación
 - (iv) Se ha vulnerado el principio de proporcionalidad y razonabilidad.
5. Con el Oficio N° 236-2024-OP-HNDM, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
6. Con Oficios Nos. 022028-2024-SERVIR/TSC y 022029-2024-SERVIR/TSC, notificados a la impugnante y a la Entidad, respectivamente; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por el impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por

³ Notificada al impugnante el 12 de abril de 2024.

⁴ **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"

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.



BICENTENARIO
PERÚ
2024





"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 Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, 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/TSC⁶, 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 en el artículo 90° de la Ley N° 30057⁷, y el artículo 95° de su reglamento general,

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".

⁵ **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".

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90°.- 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.

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"

aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; 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"⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

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 Directivo¹⁰, se hizo de público conocimiento la ampliación

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".

⁸ **Reglamento de la Ley N° 30057, 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".

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

"Artículo 16.- 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 y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) 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. 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"

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)

- 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.
- 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

- Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del 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.
- Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que

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.





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”

regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

15. Es así que, 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, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² 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 de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

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

“Artículo 90°.- 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.

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.



BICENTENARIO
PERÚ
2024





“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”

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, 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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁴ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se estableció cuáles debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución

- 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”.

¹⁴ **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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-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"

de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) 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.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el criterio dispuesto en el numeral 6.2 de la Directiva.

20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE¹⁵, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes del PAD, etapas o fases del PAD, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad

¹⁵ 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

"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA"

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".

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"

probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁶.

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como las faltas y sanciones.

21. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encontraba en condición de servidor bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la amonestación verbal en el procedimiento administrativo disciplinario, regulado en la Ley N° 30057

23. En principio, es necesario indicar que el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se encuentra vigente desde el 14 de septiembre de 2014 y resulta aplicable de forma transversal a todos los servidores públicos incluidos en los regímenes laborales de los Decreto Legislativos N° 276, 728 y 1057.
24. Al respecto, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas tipificadas como faltas, producto de la contravención de normas relacionados a sus obligaciones, prohibiciones y deberes de servidores y funcionarios públicos.
25. En tal sentido, el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, señala que las sanciones aplicables por faltas disciplinarias pueden ser amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y

¹⁶ Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

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"

destitución. Del mismo modo, en el artículo 89º del mismo cuerpo normativo señala que la amonestación es verbal o escrita. Para el caso de amonestación verbal la sanción la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada.

26. Ahora bien, es preciso recalcar que **la sanción de amonestación verbal se impone al servidor como consecuencia de incurrir en falta leve** y puede ser entendida como una llamada de atención a aquél, teniendo como finalidad dicha sanción la prevención de la comisión de futuras faltas; y por ende, imponer sanciones más severas si persistiera el comportamiento indebido del servidor. Cabe precisar que dicha sanción por su propia naturaleza, no se oficializa con algún documento.
27. En esa línea, es pertinente y oportuno señalar que este Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR/TSC, del 12 de junio de 2020, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 20 de junio de 2020 estableció el Precedente administrativo sobre la tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS y su distinción respecto a las faltas previstas en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señalando lo siguiente:

"(...)

3. Las faltas que subyacen a las sanciones de suspensión y destitución se encuentran previstas en el artículo 85º de la Ley N° 30057. De otro lado, las faltas que subyacen a las sanciones de amonestación verbal y escrita, deben encontrarse contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS en observancia de lo dispuesto en el artículo 129º del Reglamento General de la Ley N° 30057, o en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT, en caso de aún no haber adecuado este al RIS.

(...)

*10. La tipificación de las faltas que dan lugar a las sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses y destitución, **presenta un tratamiento diferenciado en función de los cuerpos normativos que contemplan dichas faltas.***

*11. Este tratamiento diferenciado se pone de manifiesto en la medida que si bien **el artículo 85º de la Ley N° 30057 contempla las faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, no ocurre lo mismo en cuanto a las faltas pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, dado que estas no se encuentran tipificadas en dicho cuerpo normativo, sino que su tipificación ha sido reservada a las entidades mediante el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS.***

(...)

21. Siguiendo esta línea de análisis, el incumplimiento de ciertas obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, da lugar a la

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"

configuración de faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita. Un aspecto relevante a tener en cuenta es que el nivel de gravedad o lesividad de las conductas que dan lugar a estas faltas debe ser mínimo, razón por la cual las sanciones también son de menor gravedad. (...)"

28. Del mismo modo, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, del 15 de diciembre de 2021, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 19 de diciembre de 2021 estableció el Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señalando lo siguiente:

"(...)

11. Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias. Las sanciones previstas en la Ley N° 30057 son la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, la destitución y la inhabilitación (como accesoria a la destitución y como principal en el caso de ex servidores).

*12. La sanción de amonestación verbal es impuesta por el jefe inmediato en forma personal y reservada **por haber incurrido en una falta de carácter leve prevista en el Reglamento Interno de Servidores Civiles o en el Reglamento Interno de Trabajo**, no requiere que se lleve a cabo un procedimiento administrativo disciplinario previo para su imposición. Asimismo, de conformidad con el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/ GPGSC13, dicha sanción no se registra en el legajo del servidor. (...)"*. (Énfasis nuestro)

29. Por su parte la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe Técnico N° 001029-2020-SERVIR-GPGSC, del 8 de julio de 2020 se pronunció sobre la amonestación verbal, señalando lo siguiente:

"(...)

*2.6 Ahora bien, distintos serán los casos en que el jefe inmediato advierta la comisión de una falta que acarree amonestación escrita; o, cuando se trate de una falta que -según su gravedad- pueda ser sancionada con suspensión sin goce de remuneraciones o con destitución, como las faltas reguladas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. **En dichos casos, el jefe inmediato deberá reportar a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, a efectos de que a través de la***

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.





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"

Secretaría Técnica se realice la investigación preliminar y, en su oportunidad, se emita el informe de precalificación, según corresponda. (...)". (Énfasis nuestro)

30. En consecuencia, se advierte que la imposición de la sanción de amonestación verbal solo es posible para faltas de carácter leve, las cuales deben de estar previstas en el Reglamento Interno de Trabajo o el Reglamento Interno de Servidores Civiles, siendo imposible la imposición de esta sanción para faltas tipificadas en el artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, ya que, estas últimas según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución. Del mismo modo, no debe dejarse de lado que el jefe inmediato, bajo responsabilidad, previo a la imposición de la sanción de amonestación verbal debe de evaluar la gravedad de la misma, con la finalidad de no generar impunidad en el presunto infractor.
31. Ahora bien, en el caso en concreto el impugnante ha señalado en su recurso de apelación que la Entidad ha vulnerado el principio del non bis in ídem, toda vez que, indica que ya ha sido sancionado por su jefe inmediato con la medida disciplinaria de amonestación verbal.
32. Al respecto, en virtud de lo dispuesto en el numeral 11 del artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444¹⁷, en adelante el TUO de la Ley, el principio de non bis in ídem constituye un principio de la potestad sancionadora administrativa, el cual establece que no se pueden imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones.
33. De la lectura de la norma citada, se desprende que el supuesto de hecho para la aplicación del principio de non bis in ídem requiere que se haya impuesto previa o simultáneamente una sanción en vía penal o administrativa, ante lo cual la Administración Pública no podrá aplicar sanción, siempre y cuando se cumpla con el requisito de identidad de sujeto, hecho y fundamento jurídico.

¹⁷Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

"Artículo 248º.- Principios de la potestad sancionadora administrativa"

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

11. Non bis in ídem.-No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7º.

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.



BICENTENARIO
PERÚ
2024





“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”

34. Asimismo, cabe recordar que como contenido implícito del derecho al debido proceso reconocido en el numeral 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, el principio de non bis in ídem constituye un límite en el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades de la Administración Pública, el cual contiene una doble configuración conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos:

“(…) El principio non bis in ídem tiene una doble configuración: por un lado, una versión sustantiva y, por otro, una connotación procesal:

- a. En su formulación material, el enunciado según el cual «nadie puede ser castigado dos veces por un mismo hecho», expresa la imposibilidad de que recaigan dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, puesto que tal proceder constituiría un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías propias del Estado de Derecho. Su aplicación, pues, impide que una persona sea sancionada o castigada dos (o más veces) por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento. (...).*
- b. En su vertiente procesal, tal principio significa que «nadie pueda ser juzgado dos veces por los mismos hechos», es decir, que un mismo hecho no pueda ser objeto de dos procesos distintos o, si se quiere, que se inicien dos procesos con el mismo objeto. Con ello se impide, por un lado, la dualidad de procedimientos (por ejemplo, uno de orden administrativo y otro de orden penal) y, por otro, el inicio de un nuevo proceso en cada uno de esos órdenes jurídicos (dos procesos administrativos con el mismo objeto, por ejemplo)¹⁸.*

35. Así, se tiene que el principio non bis in ídem constituye la garantía en favor del administrado que por un mismo hecho no podrá ser sancionado dos veces (dimensión material), ni podrá ser objeto de dos procesos distintos (dimensión procesal), operando como un límite a la acción persecutoria y sancionadora propia del Estado de modo que tenga una sola oportunidad para ejercer su *ius puniendi*¹⁹.

36. Entonces, para la exclusión de la segunda pretensión punitiva del Estado (plasmada en un procedimiento o sanción concurrente o sucesiva) tiene que acreditarse que entre ella y la primera deba apreciarse una triple identidad de “sujeto, hecho y fundamento”, dado que, si no apareciera alguno de estos elementos comunes, sí sería posible jurídicamente la acumulación de acciones persecutorias en contra del administrado²⁰.

¹⁸Sentencia recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, Fundamento 19.

¹⁹MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2011, pp. 728.

²⁰Ibidem, 729.





"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"

37. Ahora bien, en este punto consideramos oportuno señalar que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, a través del Informe Técnico N° 001029-2020-SERVIR-GPGSC, del 8 de julio de 2020 se pronunció sobre la amonestación verbal y el principio non bis in ídem, señalando lo siguiente:

"(...)

2.12 Ahora bien, consideramos pertinente traer a colación el pronunciamiento del Tribunal Constitucional con relación al principio non bis in ídem, el cual – como se indicó en el Informe Técnico N° 1551-2016SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) – guarda plena consonancia con lo previsto respecto al principio non bis in ídem en el ámbito del derecho administrativo. Así, de los fundamentos 5, 6 y 7 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 02493-2012-PA/TC7 se advierte – entre otros – principalmente lo siguiente:

a) Para saber si estamos o no ante la presencia del referido principio, hay que verificar (en sus dos dimensiones) la concurrencia de tres presupuestos:

- Identidad de la persona perseguida, lo que significa que la persona a la cual se persigue tenga que ser necesariamente la misma.*
- Identidad del objeto de persecución, que se refiere a la estricta identidad entre los hechos que sirvieron de fundamento para el inicio tanto en la anterior como en la nueva investigación, proceso o procedimiento; es decir, se debe tratar de la misma conducta material, sin que se tenga en cuenta para ello su calificación legal.*
- Identidad de la causa de persecución, lo que significa que el fundamento jurídico que sirve de respaldo a la persecución tenga que ser el mismo tanto en la anterior como en la nueva investigación, proceso o procedimiento.*

b) Al igual que cualquier derecho y principio constitucional, el referido principio tampoco es un principio absoluto o ilimitado, pues es susceptible de ser limitado en su ejercicio, sin que ello suponga que las eventuales restricciones queden libradas a la entera discrecionalidad de la autoridad. En ese sentido, el referido principio tiene cuando menos dos restricciones que superan los niveles de razonabilidad y proporcionalidad y que actúan a modo de excepciones:

- Cuando existan elementos probatorios nuevos no conocidos con anterioridad por la autoridad. Esta restricción encuentra su justificación en la imposibilidad de conocer los medios probatorios relevantes para la adopción de la primera decisión, que de haberse conocido pudo haber generado la variación del sentido de esa decisión.*

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"

- *Cuando se aprecia de manera objetiva que la primera investigación, proceso o procedimiento ha sido deficientemente realizado. Una primera decisión obtenida en el marco de una investigación, proceso o procedimiento objetiva y razonablemente deficiente²¹ no puede ser considerado como jurídicamente válido.*

2.13 Como puede observarse, la determinación de la afectación al principio non bis in ídem exige - caso por caso- verificar la concurrencia de la triple identidad entre sujeto, hecho y fundamento jurídico; así como, verificar la existencia de alguna de sus excepciones (existencia de nuevos elementos probatorios no conocidos por la autoridad, o existencia de una primera investigación o un primer proceso o procedimiento deficientemente realizado). (...)"

38. Como puede advertirse, la prohibición del non bis in ídem se configura por la triple identidad entre sujeto, hecho y fundamento jurídico; es decir, en caso no se presente de manera concurrente identidad entre los tres aspectos, no habría impedimento para que la entidad pueda iniciar PAD a un servidor y, de ser el caso, sancionarlo posteriormente.
39. Ahora bien, en el caso en concreto se advierte que el impugnante señala que mediante Memorando N° 012-SM4-DMI-HNDM-2024, el jefe de servicio de medicina 4 –Sala San Andrés, comunicó al Jefe del Departamento de Medicina >Interna que ha procedido a llamar la atención de manera verbal al impugnante por la ausencia de turno del día 22 de enero de 2024.
40. A criterio de este Tribunal no es posible considerar como falta leve la responsabilidad administrativa imputada al impugnante, del mismo modo, se advierte que en el Memorando N° 012-SM4-DMI-HNDM-2024, no señala que faltas estipuladas en el Reglamento Interno de Servidores o el Reglamento Interno de Trabajadores habría cometido el impugnante.
41. Por lo tanto, se aprecia de manera objetiva que la imposición de la sanción de amonestación verbal ha sido obtenida en un procedimiento objetiva y razonablemente deficiente, apartándose de la naturaleza jurídica de la figura de la amonestación verbal, que es la de prevenir la comisión de futuras faltas; por el contrario, en el presente caso con dicho documento se buscaría generar una

²¹Para advertir ello, el Tribunal Constitucional señala que corresponde verificar de manera objetiva si la primera investigación, proceso o procedimiento ha sido realizado observando los derechos y principios constitucionales, los procedimientos establecidos y las diligencias y actuaciones necesarias y relevantes para el esclarecimiento de la conducta ilícita, a fin de que la decisión definida y definitiva válidamente produzca la calidad de cosa juzgada o cosa decidida.





"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"

supuesta impunidad ante la presunta comisión de faltas de carácter grave o muy grave.

42. En tal sentido, como se ha mencionado previamente el principio del non bis in ídem tiene cuando menos dos restricciones que actúan a modo de excepción, por lo que, en el caso en concreto estamos frente a uno de ellos. Por lo tanto, en atención a los niveles de razonabilidad y proporcionalidad, los precedentes vinculantes emitidos por este Tribunal y la Doctrina, se ha concluido que no es posible la aplicación de la sanción de la amonestación verbal para faltas graves o muy graves, siendo su único ámbito de aplicación para la comisión de faltas leves y que estas se encuentren estipuladas en el Reglamento Interno de Servidores o el Reglamento Interno de Trabajadores, situación que no ha ocurrido en el presente caso en concreto.
43. En este caso, por las razones expuestas en la presente resolución no es posible aplicar el principio del non bis in ídem, por lo que se desestima lo alegado por el impugnante.

Del análisis del caso concreto

44. En el presente caso se advierte que el impugnante ha sido sancionado por haber incumplido injustificadamente la jornada la jornada laboral del día 22 de enero de 2024, al haberse retirado de la Entidad a la 1:01 pm, pese a estar programado con guardia diurna de 7:00 am a 7:00 pm.; incurriendo en la falta tipificada en el literal y n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.
45. En relación a la falta prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, apreciamos que la misma prescribe que constituye falta el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
46. Al respecto, mediante la Resolución de Sala Plena Nº 002-2022-SERVIR/TSC, este cuerpo Colegiado estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a 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 del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, señalando lo siguiente:

"(...)

Sobre la falta prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

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

(i) el incumplimiento injustificado del horario; y

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"

(ii) *el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo.*

(...)

Sobre la Jornada de Trabajo

47. Por su parte, la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos 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.

(...)

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

(...)

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

(...)"

47. Bajo esa premisa legal, la Entidad habría imputado de manera correcta la falta al impugnante por lo que no se habría vulnerado el principio de tipicidad.
48. Al respecto, corresponde a esta Sala analizar los hechos que se encuentran debidamente acreditados en el presente procedimiento disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente.
49. Sobre el particular, con Nota Informativa N° 031-2024-ECA-OP-HNDM, del 24 de enero de 2024, la Coordinación del Equipo de Trabajo de control de Asistencia informó a la Jefatura de la Oficina de Personal respecto a la supervisión inopinada llevada a cabo el día 22 de enero de 2024 a la Sala San Andrés señalando que el impugnante no se encontraba en la mencionada Sala a pesar de estar programado de guardia.
50. Asimismo, Memorando N° 007-2024-ECA-OP-HNDM, del 1 de febrero de 2024, emitida por la Coordinación de Equipo de Trabajo de Control de Asistencia remitió:
 - El reporte de programación de enero 2024, donde se aprecia que el

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"

impugnante tenía guardia el 22 de enero de 2024.

- Memorando N° 001-EFC-SM4-DMI.HNDM-2024, del 30 de enero de 2024, por el cual el impugnante se dirigió a su Jefe del Servicio de Medicina 4 –Sala San Andrés indicando lo siguiente: *"(...) comunicarle que con respecto al día 22 de enero, yo me equivoqué en la programación y vine a trabajar 6 horas y marqué mi entrada y salida de 7:00 a 13:00, por lo expuesto le solicitar a usted como jefe del servicio que me considere 6 horas programadas otro día que me considere"*

51. Atendiendo a lo expuesto, y conforme a medio probatorio antes señalado, esta Sala puede apreciar que el impugnante efectivamente incumplió su jornada de trabajo de manera injustificada situación que evidencia la acreditación del hecho imputado al inicio del procedimiento administrativo, así como la configuración de la falta establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
52. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, de conformidad con lo señalado en los numerales precedentes.
53. Finalmente, en su recurso de apelación, el impugnante señaló que no se habría considerado el principio de razonabilidad y proporcionalidad.
54. Al respecto, cabe señalar 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 menos gravosa para el impugnante.
55. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor

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.





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"

gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (El subrayado es nuestro).

56. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo 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.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

57. En el presente caso, se puede verificar que la Entidad sí cumplió con graduar la sanción impuesta al impugnante.

58. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, correspondiendo que se declare infundado el recurso de apelación interpuesto, y se confirme la sanción impuesta.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDUARDO FARFAN CASTRO contra la Resolución Administrativa N° 222-2024/OP/HNDM, del 12 de abril de 2024, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión

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 19 de 20



BICENTENARIO
PERÚ
2024





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"

de Recursos Humanos, del HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO; por lo que se CONFIRMA la citada resolución al estar debidamente acreditada la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor EDUARDO FARFAN CASTRO y al HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT13

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



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>