



Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción

San Borja, 17 de Diciembre de 2024

**RESOLUCION N° -2024-03.00/SENCICO**

**VISTOS:** La Carta N° 000370-2024-07.04/SENCICO, y el Informe N° 1435-2024-07.04/SENCICO, emitidos por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el **Expediente N° 73-2024-STPAD**, seguido a la servidora del SENCICO, **María Soledad López Espinoza**; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador único aplicable a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General antes mencionado señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley, se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057 y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGCS – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE; corresponde al órgano sancionador emitir motivadamente la resolución que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria y con la cual se pone fin a la instancia; debiendo contener, al menos: i) referencia de la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; ii) la sanción impuesta; iii) el plazo para impugnar; y, iv) la autoridad que resuelve el recurso de apelación;

Que, actuando en calidad de órgano sancionador, conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 106° y el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el Departamento de Recursos Humanos Procede a emitir el acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia y que contiene el pronunciamiento sobre la imputación de cargos contra la servidora investigada;

**Antecedentes:**

Que, mediante la Carta N° 210-2024-07.04/SENCICO de fecha 08 de julio de 2024, la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos comunicó a la servidora María Soledad López Espinoza (quien venía efectuando sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo) la reversión de su teletrabajo, debiendo regresar a sus labores presenciales, luego de diez (10) días hábiles de recibir dicho documento;

Que, mediante Carta N° 370-2024-07.04/SENCICO de fecha 30 de octubre de 2024, el Departamento de Recursos Humanos inició Procedimiento Administrativo Disciplinario a la servidora María Soledad López Espinoza, imputándole la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil: “j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario*”, ello debido a las presuntas inasistencias que vendría registrado luego del cambio de modalidad de trabajo, es decir, a deber asistir bajo la modalidad presencial;

### **Identificación de la falta imputada, así como de la norma jurídica presuntamente vulnerada**

Que, de acuerdo a lo precisado en el acto de instauración del presente procedimiento, la imputación realizada se refiera a una conducta de la servidora **María Soledad López Espinoza**, como Secretaria de la Gerencia de Formación Profesional, a quien se le atribuyó lo siguiente:

- **INASISTIR** injustificadamente a la entidad los días 24, 25 y 30 de julio de 2024; 01, 05, 07, 08, 09, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22 y 23 de agosto de 2024; y, 05, 06, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26 y 27 de setiembre de 2024, conforme se advierte del registro de asistencias del SIGESPER.

Que, siendo ello así, la falta que se le imputa, estaría tipificada en el literal j) del artículo 85°: “j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario*”, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

### **Pronunciamiento sobre la comisión de la falta imputada**

Que, estando a lo expuesto, y teniendo en consideración lo dispuesto en el literal a) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, corresponde a este Órgano Sancionador realizar el análisis y emitir pronunciamiento a fin de determinar la existencia o no, de la responsabilidad imputada a la servidora María Soledad López Espinoza, para tal efecto, se evaluará el cumplimiento del debido procedimiento administrativo teniéndose en cuenta los principios rectores del procedimiento administrativo disciplinario, sin olvidar las precisiones jurídicas de los principios establecidos en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General;

### **De los descargos presentados**

Que, se aprecia la servidora fue notificada con el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario el día 30 de octubre de 2024, y asimismo, ha presentado sus descargos 08 de noviembre de 2024, es decir, en la debida oportunidad y dentro del plazo legal para dichos fines;

Que, en relación a los descargos presentados, se observa que la servidora procesada ha precisado que en la Carta N° 210-2024-07.04/SENCICO, mediante la cual se dispuso la reversión de modalidad de trabajo, no se indicó una necesidad de servicio objetiva para atender un requerimiento concreto y específico del empleador, que justifique la reversión de teletrabajo total a presencial;

Que, de lo antes señalado, se aprecia que no es materia o parte de la defensa alegar el hecho de realmente haber asistido o haber realizado sus labores; por lo que existe una tácita aceptación de no haber marcado asistencia durante los días materia de imputación, la defensa se centra como punto neurálgico en el hecho de que la reversión de su modalidad de trabajo, disponiendo que retorne a sus actividades presenciales, se habría realizado de manera inmotivada;

Que, al respecto, el Órgano Instructor, consideró importante dicha precisión realizada por la servidora procesada, en tanto, independientemente de la omisión de registro de marcaciones, sí resulta de vital importancia para la determinación de una sanción o absolución, verificar que la entidad, en calidad de empleador, haya actuado de manera debida respecto de la modalidad de trabajo de la servidora procesada, motivo por el cual se procede a realizar el análisis sobre la situación y modalidad de trabajo de la servidora María Soledad López Espinoza, en los términos siguientes:

### **SOBRE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y SU EJECUCIÓN DESDE EL EXTRANJERO:**

Que, al respecto, se aprecia en la adenda de teletrabajo suscrita por la entidad y la servidora María Soledad López Espinoza, se precisó en su Cláusula Cuarta, que el teletrabajo sería realizado desde el extranjero:

#### **CLÁUSULA CUARTA: CAMBIO DE MODALIDAD DE TRABAJO**

Por el presente documento, LA ENTIDAD y EL/LA TELETRABAJADOR/A acuerdan el cambio de modalidad de trabajo presencial a TELETRABAJO TOTAL, el mismo que se realizará de manera temporal los días LUNES, MARTES, MIÉRCOLES, JUEVES Y VIERNES en Calle Cardenal Reig 4 2do. F – Ocaña – Toledo – España, y tendrá vigencia desde el 1 de MARZO de 2024 hasta el 28 de FEBRERO de 2025.

Que, dicho esto, corresponde traer a colación al artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2023-TR:

#### ***“Artículo 6.- Teletrabajo dentro del territorio nacional o fuera de este***

*6.1. Los/las teletrabajadores/as **pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano como fuera de este.** En el caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, las partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando los derechos de los/las teletrabajadores/as.*

*6.2 Para la aplicación de la modalidad de teletrabajo, en el caso de teletrabajadores/as que se encuentran fuera del territorio nacional, deben cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes”.*

Que, en ese sentido, queda claro que el marco legal de la materia permite que un trabajador pueda efectuar sus actividades laborales desde el extranjero, como en el caso de la servidora María Soledad López Espinoza;

### **SOBRE LA POSIBILIDAD DE REVERTIR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO A TRABAJO PRESENCIAL Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES PARA ELLO:**

Que, ahora bien, resulta pertinente precisar si a pesar de existir una adenda que acordaba el teletrabajo de la servidora procesada hasta el día 28 de febrero de 2025, la entidad tenía la potestad para revertir la modalidad de trabajo disponiendo que se retorne a la modalidad presencial;

Que, al respecto, el numeral 18.2 del artículo 18° del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, señala lo siguiente:

**“Artículo 18.- Procedimiento de cambio de modalidad**

**18.2 El/la empleador/a público y/o privado, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente motivadas, puede disponer que el/la trabajador/a y/o servidor/a civil varíe la modalidad de prestación de sus labores de presencial a teletrabajo o viceversa. Para tal efecto, el/la empleador/a público y/o privado, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe comunicar al trabajador/a y/o servidor/a civil el cambio de modalidad, con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, mediante cualquier soporte físico o medio digital señalados para tal fin, en los se pueda dejar constancia”.** (énfasis agregado es propio)

Que, en ese sentido, se concluye que la entidad, en calidad de empleador, tiene potestad para -unilateralmente- disponer la reversión de modalidad de trabajo respecto de la servidora María Soledad López Espinoza;

Que, asimismo, se aprecia que esta posibilidad también fue contemplada en la adenda de teletrabajo:

**CLÁUSULA QUINTA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PÚBLICO EN EL MARCO DEL TELETRABAJO**

- a) Comunicar al/la teletrabajador/a, de forma motivada y con la anticipación correspondiente, la decisión de la autorización, la variación o la reversión de la prestación de labores de teletrabajo a presencial, o viceversa, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

Que, en ambos casos, es decir, **tanto en la norma como en la adenda de la servidora procesada, se indica que la posibilidad de reversión debía encontrarse motivada para ser válida;**

Que, la modalidad de teletrabajo a la modalidad presencial de la servidora María Soledad López Espinoza se ejecutó según los siguientes documentos:

- Memorando N° 177-2024-08.00/SENCICO, del Gerente de la Gerencia de Formación Profesional, unidad orgánica a la que pertenece la servidora procesada.
- Carta N° 210-2024-07.04/SENCICO, emitido por el Departamento de Recursos Humanos.

Que, de la revisión de los citados documentos, se aprecia que la solicitud de reversión no habría cumplido con motivar expresamente la decisión de reversión de modalidad de trabajo sobre la servidora María Soledad López Espinoza;

Que, en función a lo indicado, es menester tener en consideración que de acuerdo con el artículo 92° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM: *“la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado”;*

Que, en ese sentido, son aplicables al presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, los principios de los procedimientos administrativos sancionadores de la Ley del Procedimiento Administrativo General, que en la actualidad se encuentra regulada mediante su Texto Único Ordenado, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-

2019-JUS, entre los cuales se encuentra el principio de culpabilidad, regulado en el numeral 10 del artículo 248°:

**Respecto del principio de Culpabilidad.-** La ley estipula que “La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo en los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva”; (subrayado es nuestro)

Que, al respecto, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado señalando que: *“un límite a la potestad sancionatoria del Estado está representado por el principio de culpabilidad. Desde este punto de vista, la sanción, penal o disciplinaria solo puede sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor del bien jurídico. En ese sentido, no es constitucionalmente aceptable que una persona sea sancionada por un acto o una omisión de un deber jurídico que no le sea imputable(...)”*<sup>1</sup>;

Que, este principio indica que no hace falta sólo realizar determinada conducta (como en el presente caso sería no registrar marcaciones para el cumplimiento de labores en modalidad presencial) sino que además debe existir responsabilidad subjetiva, es decir, un factor de atribución, sea culpa o dolo;

Que, el dolo es traducido como la circunstancia en que el presunto infractor actúe con conocimiento de las causas de sus acciones y con intencionalidad, mientras que la culpa implica que el presunto infractor no tenga la diligencia debida respecto de determinado hecho, y como consecuencia, se configura una falta;

Que, en el caso materia de investigación, no se evidencia presencia del factor culpa, toda vez que las causales que habrían motivado indebidamente la reversión de modalidad de teletrabajo de la servidora materia del caso no son atribuibles a ella sino a la entidad como empleadora, tal y como se ha precisado anteriormente; asimismo, no se aprecia presencia del factor dolo, en tanto no sería factible afirmar que la servidora ha tenido una intención de dejar de asistir a la entidad, puesto que es de pleno conocimiento que se encuentra en el extranjero, ergo, existiría una obvia causa o justificación para que no se apersona a la entidad a realizar labores bajo la modalidad presencial;

Que, conforme a los argumentos antes señalados, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, concluyó que no existiría responsabilidad de la servidora en cuestión;

Que, bajo esa línea de análisis, el suscrito, en calidad de Órgano Sancionador, se aúna a los argumentos sostenidos por el Órgano Instructor, en tanto no existe un factor de atribución que señale a la servidora como responsable respecto de la reversión de su modalidad de trabajo;

## **SOBRE EL INFORME ORAL**

Que, mediante Carta N° 58-2024-03.00/SENCICO de fecha 12 de diciembre de 2024, este Órgano Sancionador remitió a la servidora procesada, el Informe N° 1435-2024-07.04/SENCICO, emitido por el Jefe del Departamento como Órgano Instructor. En el mismo acto, se le brindó la oportunidad de solicitar rendir informe oral ante este Despacho;

Que, mediante Carta N° 06-2024-MSLE de fecha 13 de diciembre de 2024, la servidora procesada, María Soledad López Espinoza, ha indicado que no considera

---

<sup>1</sup> STC Exp. N° 0010-2002-AI/TC

pertinente solicitar informe oral, y requiere que el proceso sea resuelto de la manera más rápida posible;

Que, en ese sentido, en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se omitirá la realización de Informe Oral, a solicitud de la servidora procesada;

### **PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA IMPUTADA**

Que, en ese sentido, y sobre la base de lo antes expuesto, este Órgano Sancionador se reafirma en los hechos y argumentos antes indicados en la presente resolución; aunado a ello, se indica que los argumentos expuestos por la servidora en sus descargos, desvirtúan la imputación realizada en relación a la falta; en ese entendido, declarar **NO HA LUGAR** el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a la servidora María Soledad López Espinoza de los cargos imputados y, en consecuencia archivar el presente;

Que, de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento de Organización y Funciones de SENCICO, Resolución del Presidente del Consejo Directivo Nacional N° 017- 2001-02.00, Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias; la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y modificatorias; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057; y, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- DECLARAR NO HA LUGAR A LA IMPOSICIÓN DE SANCIÓN** y el **ARCHIVO**, del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra la servidora **MARÍA SOLEDAD LÓPEZ ESPINOZA**, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

**ARTÍCULO 2.- NOTIFÍQUESE** la presente Resolución a la servidora **MARÍA SOLEDAD LÓPEZ ESPINOZA**, con las formalidades de ley según corresponda.

**ARTÍCULO 3.- ENTRÉGUESE** copia de la presente Resolución a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativo Disciplinario y al Departamento de Recursos Humanos a efectos que este último adopte las acciones que correspondan conforme a sus atribuciones, informando oportunamente.

**ARTÍCULO 4.- DISPONER** que se **ARCHIVE** el presente procedimiento disciplinario, debiendo quedar en custodia de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de acuerdo a lo señalado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

**Regístrese y comuníquese.**

Documento firmado digitalmente  
**JOSÉ ANTONIO REVILLA ARREDONDO**  
Gerente General  
SENCICO